أسـئلة وأجوبة ..

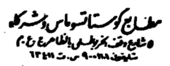
حول نقابات العمال في الاتحاد السوفيتي

ترجمة : قناوي محمد قناوي

أسئلة وأجوبة ..

حول نقابات العمال في الاتحاد السوفيتي

ترجمة : قناوى [illegible]ناوى



فهرس

صفحة

الفصل الأول : النقابات والحزب والدولة ١

الفصل الثانى : النقابات السوفيتية وأسلوب عملها ١٣

الفصل الثالث : النقابات والإدارة ٣٩

الفصل الرابع : التزامات متبادلة ٥٧

الفصل الخامس : الوقاية الصحية وعلاج الأمراض المهنية ٦٩

الفصل السادس : التأمينات الاجتماعية والنقابات ... ٩٣

الفصل السابع : الإسكان والرعاية العامة ١١٩

الفصل الثامن : كيف تسوى منازعات العمال ؟ ١٢٧

الفصل التاسع : النشاط الثقافى والتربوى والرياضى ١٣٥

الفصل العاشر : النقابات السوفيتية والحركة النقابية الدوليـــة ١٤٥

تقـديم

يقدم لنا هذا الكتاب – بصورة أسئلة وأجوبة – فكرة واضحة عن الحركة النقابية فى الاتحاد السوفيتى .

ولقد مرت الحركة النقابية فى روسيا بمرحلتين ، المرحلة الأولى فيما قبل ثورة أكتوبر ١٩١٧ ، تلك التى عانى فيها الشعب الروسى ، بما فيهم العمال الروس اضطهاد وإرهاب الحكم القيصرى ، وبالتالى كانت المنظمات النقابية محل إضطهاد وكبت مستمرين ، والمرحلة الثانية التى أعقبت ثورة أكتوبر ١٩١٧ ، وأصبحت فيه الطبقة العاملة الروسية هى القوة القائدة للمجتمع والدولة ، وفى هـــذه المرحلة ازدهرت الحركة النقابية ، وأصبح لها دور متعاظم تشارك فيه فى بناء المجتمع السوفيتى مشاركة جبارة .

ويهمنا ونحن فى مجال الحديث عن الحركة النقابية فى الاتحاد السوفيتى ، أن نذكر الدور الهـام الذى تلعبه فى الحركة النقابية الدولية ، وفى الاتحاد العالمى للنقابات . فالنقابات السوفيتية لها صلات أخوية وطيدة بالنقابات فى البلدان الاشتراكية الأخرى ، ولها علاقات تتزايد إتساعاً مع النقابات فى البلدان المتحررة حديثاً بآسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية ، هـذا بالإضافة إلى الصلات القائمة بينها وبين النقابات فى البلدان الرأسمالية .

ولقد وقفت النقابات السوفيتية، بما لها من قوة ونفوذ، مع العمال العرب والشعوب العربية ضد العدوان الاسرائيلى ، وقدمت لنا يد الصداقة ، وشجبت مؤامرات الاستعماريين وعملائهم ، وهى تعتبر إحتياطياً لنا فى مجال الدفاع عن حقوقنا وقضايانا فى المجال الدولى .

ولا يمكن لنا فى هذه العجالة أن نقدم دراسة مقارنة بين التشريعات النقابية فى الاتحاد السوفيتى والتشريعات النقابية فى بلدنا . فهناك فارق الظروف الموضوعية لكلا البلدين ولتطورهما . ولكن لنا ملاحظتين يمكن أن نبديهما : —

الأولى : أن بلادنا وخاصة بعد ثورة يوليو ١٩٥٢ ، قد إنتقلت بالحركة النقابية من مرحلة الكبت والاضطهاد والتمزق التى كانت تعانى منها فيما قبل الثالث والعشرين من من يوليو ، إلى مرحلة يتعاظم فيها دور العمال ودور النقابات فى كافة مجالات حياتنا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

الثانية : أن التشريعات العمالية فى بلادنا قطعت شوطاً كبيراً وخاصة بعد قرارات يوليو ١٩٦١ ، وبدء التحول الاشتراكى فى بلادنا ، كما أن المستقبل مفتوح أمامها على مصراعيه ، فالثورة وقائدها يقفان فى صف تطورها ونموها . كما أن ازدياد الوعى النقابى بين صفوف الجماهير العاملة ، كفيل بابراز العيوب والنواقص ، وكفيل باظهار أجيال جديدة من النقابيين ترتفع بمستوى العمل النقابى إلى مستوى النضال الثورى لتحرير الأرض وبناء دعائم التحول الاشتراكى .

ولا شك أن أحد السبل الأساسية لتدعيم دور النقابات فى بلادنا ، يتأتى عن طريق مساهمتها فى دفع عجلة الإنتاج ، وربط العمال بمعركة زيادة الإنتاج وتطويره والارتفاع

بنوعيته . فمعركة الإنتـــاج مرتبطة إرتباطاً وثيقاً بمعركة الاشتراكية .

ولابد لنا أخيراً أن نشير إلى أن تبادل الخبرات والتجارب بين الحركات النقابية فى مختلف البلدان ، يفتح الطريق واسعاً أمام التطور ، فالعلاقات القائمة على أساس من المعرفة الوثيقة والقائمة على المصلحة المتبادلة فى التحرر والســلم والاشتراكية تساعد على تحقيق الآمال والأهداف .

ومن هـــذه الزاوية الأخيرة - فإن الكتاب الذى بين أيدينا - لا غنى عنه لكل مهتم بالحركة النقابية ، فهو يقدم لنا صورة حية مدعمة بالحقائق والأرقام عن واقع الحركة النقابية فى الاتحاد السوفيتى ، ماضيها وحاضرها ، وهو بذلك يعتبر نافذة نطل منها على العالم الصديق لنا .

عوض عبد القادر

رئيس النقابة العامة لخدمات الأعمال والإدارة

الفصل الأول

النقابات والحزب والدولة

● ما هى التغيرات الجــذرية التى أحدثتها ثورة أكتوبر الاشتراكية العظمى فى الحياة النقابية ؟

يعتبر الشعب السوفيتى أن النقابات مدرسة للشيوعية .

وكان أول من استخدم تعبير « المدرسة » هو كارل ماركس مؤسس الاشتراكية العلمية . ففى أثناء حياته بدأ العمال يتحدون فى نقابات من أجل النضال المشترك للدفاع عن مصالحهم .

وماركس بتتبعه للخطوات الأولى للنقابات ، إقتنع تماماً بأن هــذا الشكل من أشكال التنظيم مدرسة لتجميع وتدعيم قوى الشعب العامل .

يوضح تماماً الطريق الذى مرت به النقابات الروسية قبل ثورة أكتوبر مدى مساهمتها فى الدفاع عن المصالح الحيوية

للشعب العامل ، وتجميع الطبقة العاملة وتطوير وعيها الطبقى فى المعارك الحاسمة ضد الأوتوقراطية القيصرية والنظام الاقطاعى البورجوازى الذى تم القضاء عليه منذ نصف قرن مضى بانتصار الثورة الاشتراكية . لقد قضت الطبقة العاملة بتحالفها مع الفلاحين الكادحين نهائياً وإلى الأبد على استغلال الانسان للانسان وأصبحت الطبقة التى كانت مستغلة فيما مضى ، الطبقة الحاكمة فى البلاد .

ومن الطبيعى جداً أن تُحدث الظروف الجديدة تغيراً جذرياً فى طابع ومحتوى النشاط النقابى . وهذا التغير قد تحدد بالدرجة الأولى كنتيجة لطبيعـــة النظام الاجتماعى الجديد الذى أصبحت فيه الأراضى والمصانع ووسائل الانتاج ملكية عامة .

وبعد إنتصار ثورة أكتوبر أصبح الاهتمام الأول للنقابات يتركز فى تطوير الانتاج الاشتراكى لصالح السادة الجدد ــ العمال والفلاحين أنفسهم .

والحكومة السوفيتية ، التى تشكلت كنتاج لثورة أكتوبر ، أصبحت المعبر عن إرادة ومطامح الجماهير ؛ والأهداف التى كانت تسعى إلى تحقيقها من تحويل روسيا

إلى بلد صناعى جبار وبناء الاشتراكية ورفع مستوى المعيشة — هذه الأهداف التى تتفق مع الأهداف الأساسية للحركة النقابية . ومن ثم ، ففى ظل الظروف الجديدة ، أصبحت النقابات قوة خلاقة عظيمة فى تدعيم وتطوير الدولة الجديدة للعمال والفلاحين .

فى عام ١٩١٩ كتب لنين مؤسس الدولة السوفيتية يقول : « فى إطار أعظم ثورات التاريخ ، عندما أخذت البروليتاريا سلطة الدولة بين أيديها ، تمر جميع وظائف النقابات بتغير عميق وأصبحت النقابات البانى الرئيسى للمجتمع الجديد ، فالملايين وحدهم هم الذين يكون فى قدرتهم بناء هذا المجتمع » .

وتعتبر النقابات السوفيتية ، وهى أوسع تنظيمات الطبقة العاملة أن تعليم الشعب العامل فن إدارة المؤسسات وتسيير أمور الدولة هو مهمتها الأولى . وهكذا ، ففى ظل الاشتراكية ، تحتفظ النقابات بوظيفتها التربوية . وكما حدد لنين ، فان النقابات السوفيتية فى ظل الظروف الجديدة هى مدرسة للإدارة ، مدرسة للإدارة الاقتصادية ، مدرسة للتربية ، مدرسة للشيوعية .

● ما هى العلاقة بين النقابات والدولة فى الاتحاد السوفيتى؟ هل تتدخل الدولة فى نشاط النقابات؟

إن النقابات السوفيتية ما هى إلا منظمات نضالية للطبقة العاملة تعبر عن مصالحها الجوهرية وتتمتع بالتأييد الكامل من جانب الشعب العامل ، وهى كمنظمات للطبقة الحاكمة الجديدة ، تساهم بنشاط فى بناء الدولة واقتصادها . ولكن هذا لايعنى مطلقا ، أنها أصبحت منظمات حكومية . ففى الفترة الأولى من فترات السلطة السوفيتية رفض لنين بحزم إعتبار النقابات كمنظمات « شبه حكومية » .

وأشار إلى النقابات كمنظمات ذات طابع تربوي. وبرهنت تعاليم لنين عن النقابات على صحتها بالنسبة للبناء الاشتراكى كما ثلبتت أنها ما زالت صحيحة بالنسبة للفترة الحاضرة الخاصة بالبناء الشامل للشيوعية فى الاتحاد السوفيتى .

ويرجع نجاح التعاون بين النقابات السوفيتية والدولة إلى كون الدولة تجسد مصالح العمال والفلاحين والكادحين الذهنيين الذين هم القوة الموجهة للدولة .

وحتى فى ظل هذه الظروف الجديدة فان النقابات تحتفظ بوظيفتها كمدافعة عن مصالح العمال ، فان مصالح

مستخدم ما من الممكن أن تضار بواسطة تصرفات غير سليمة من جانب أحد المديرين الذين يخرقون القانون السوفيتى . ففى مثل هذه الحالات تتخذ النقابات إجراءات عاجلة لحماية حقوق أعضائها . وسنتعرض لهذا الموضوع بتفصيل فيما بعد .

والنقابات السوفيتية مستقلة عن الدولة . ويقوم عملها كله على أساس من القواعد والنظم الخاصة بها . والنقابات ليست مطالبة بأن تسجل نفسها أمام منظمات الدولة تلك المنظمات التى لا تتدخل فى شئونها . وتنص المادة ١٢٦ من الدستور السوفيتى على حق تكوين النقابات وتضمن حرية العمل لجميع منظمات الشعب العامل بما فيها النقابات .

وتشارك النقابات مثلها مثل باقى المنظمات العامة — على قدم المساواة — فى تقديم مرشحين لجميع أجهزة الدولة بما فيها مجلس السوفييت الأعلى .

وتشريع العمل السوفيتى نفسه قد صيغ بالمساهمة المباشرة من جانب النقابات . وتستشير أجهزة الدولة والهيئات الاقتصادية على كافة المستويات ، النقابات فى جميع القضايا الأساسية فى هذا الميدان .

تمارس النقـــابات دور الرقابة على تنفيذ تدابير الوقاية والإجراءات الرامية إلى تحسين العلاج الصناعى ، وتدير الأموال المرصودة من قبل الدولة للتأمين الاجتماعى ، وتمارس الرقابة على الخدمات الاجتماعية وتعمل على رفع المستوى الثقافى والتربوى للشعب العامل .

لا يوجد أدنى شك أنه بتطور المجتمع السوفيتى ، فان دور النقابات فى الاتحاد السوفيتى سيستمر فى النمو .

● هل تخضع النقابات للحزب الشيوعى ؟

ينص قانون النقابات السوفيتية على ما يلى : «النقابات السوفيتية منظمات جماهيرية عامة غير حزبية ، توحد على أساس إختيارى العمال والموظفين من مختلف المهن دون اعتبار للجنسية والقومية والجنس والدين أو العقيدة . . .»

تؤدى النقابات السوفيتية مهامها تحت قيادة الحزب الشيوعى للاتحاد السوفيتى – الذى هو القوة المنظمة والموجهة للمجتمع السوفيتى . وقد اجتازت طريقاً طويلا وناجحاً تحت قيادة الحزب ، وأصبحت أوسع المنظمات الجماهيرية للطبقة العاملة ، التى تمارس نفوذاً مثمراً على جميع أوجه

الحياة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية فى البلاد. وتجمع النقابات العمال والمستخدمين حول الحزب. وتستنفر فيهم روح العمل من أجل إنجاح بناء المجتمع الشيوعى.

أوجدت الحياة نفسها الوحـــدة فى الأهداف بين الحزب الشيوعى والنقابات. وتنظر الجماهير العاملة إلى قرارات الحزب ونشاطه العملى كتعبير عن مطامحها الخاصة. وكحقيقة تاريخية اعترفت النقابات بملء اختيارها بالدور القيـــادى للحزب الشيوعى. فمنذ نصف قرن مضى، عندما ابتدأت الحركة العمالية فى الظهور كقوة مستقلة، تزعم الحزب الشيوعى نضال العمال والفلاحين من أجل تلبية مطالبهم الاقتصادية والاجتماعية ومن أجل القضاء على النظام القيصرى البغيض وسحق الاضطهاد الذى يمارسه كبار الملاك والرأسماليون.

وبعد هزيمة الثورة الروسية الأولى ١٩٠٥ ــ ١٩٠٧ عندما أجبر الاضطهاد الذى تمارسه الأوتوقراطية القيصرية القسم الأكبر من النقابات على العمل فى الخفاء، عاون الشيوعيون العمال على توحيد صفوفهم.

وكنتيجة لذلك ، استمرت النقابات قائمة كمنظمات عمالية نضالية فى ظل أشد الظروف رجعية

وتحت قيادة الحزب الشيوعى قام الشعب العامل فى روسيا ، بتنفيـــذ الثورة فى أكتوبر ١٩١٧ — الثورة الاشتراكية الأولى فى تاريخ البشرية — واستولى على سلطة الدولة .

وفى عملية السباق من أجل تطوير الاقتصاد الاشتراكى ، قامت النقابات السوفيتية بتعبئة الشعب العامل من أجل إعادة بناء الاقتصاد القومى الذى خربته الحرب العالمية الأولى والحرب الأهلية ، وأيضاً من أجل تصنيع البلاد وإدخال نظام المزارع الجماعية فى الزراعة . وتحت قيادة الحزب ، تم القضاء نهائياً وإلى الأبد على استغلال الإنسان للإنسان ولأول مرة فى تاريخ البشرية ، أقيم نظام اجتماعى جديد .

فى الوقت الحاضر ، تعمل النقابات السوفيتية على تحقيق المهمة العظمى التى وضعها الحزب الشيوعى أمام الشعب السوفيتى أولا وهى بناء المجتمع الشيوعى . وتتطابق أهداف ومصالح الحزب مع مصالح الشعب كله ومع مصالح وأهداف منظماته الجماهيرية بما فيها النقابات .

لا يجب أن يتبادر إلى الذهن أن الدور القيادى للحزب فى حياة النقابات وغيرها من المنظمات العامة يعنى أن المنظمات الحزبية تحل محـــل النقابات أو تقوم بدور الوصى والحارس عليها . ويكون أيضاً من الخطأ بنفس الدرجة ، الحديث عن وجود أى نوع من الرقابة من جانب الدولة أو الحزب على المنظمات النقابية ، فالعلاقة بين النقابات والحزب الشيوعى تقوم على الثقة والاحترام وليست على الارغام . لقد إكتسب الحزب ثقة وتأييد المنظمات الجماهيرية بانصاته إلى صوت الشعب ، وتعبيره عن مطامحه وآماله ، وباقناع الشعب بصحة سياسته من خلال النتائج العملية .

● كيف يمارس الحزب الشيوعى دوره القيادى فى النقابات ؟

يمارس الحزب الشيوعى دوره القيادى بواسطة أعضائه الذين هم فى الوقت نفسه أعضاء فى النقابات ، فالشيوعيون يبذلون تأييدهم الكامل للنقابات التى يعتبرونها مثلهم مثل غيرهم من العمال غير المنضمين للحزب ، صديقاً يعتمد عليه وكمدافع عن مصالحهم الاقتصادية .

يبلغ عدد أعضاء النقابات السوفيتية ۸۰ مليوناً ، بينما يبلغ عدد أعضاء الحزب الشيوعى ١٢,٥ مليون . فالحزب الشيوعى يمثل أكثر الأقسام تقدماً فى صفوف الشعب العامل ممن يتمتعون بنفوذ وتأثير عال جداً بين الجماهير الشعبية .

يشترك فى عمل النقابات بنشاط أعداد كبيرة من أعضائها غير المنضمين إلى الحزب . وفى التطبيق — فان الموقف الصادق من جانب الجماهير تجاه الحزب الشيوعى يتأكد بصورة جلية فى أثناء الانتخابات للمراكز القيادية فى المجالس النقابية .

يشترك كل الأعضاء النقابيين فى هذه الانتخابات . وتقدم الترشيحات فى الاجتماعات العامة حيث يجرى حولها مناقشات مفتوحة . ويتم التصويت بالاقتراع السرى . وتظهر النتائج دائماً أن الشيوعيين يفوزون فى الانتخابات جنباً إلى جنب مع الأعضاء النقابيين غير الحزبيين .

تدل هذه الحقيقة على النفوذ الواسع والثقة العريضة التى يتمتع بها الحزب الشيوعى وأعضاؤه فى صفوف الجماهير . والشيوعيون ، عن طريق توضيح سياسة الحزب فى الحركة النقابية واهتمامهم الكبير باحتياجات ومطالب الشعب العامل ، يتمتعون — رغم قلة عددهم فى النقابات — بنفوذ ضخم ويلقون تأييداً قوياً من جانب النقابيين غير الحزبيين .

الفصل الثاني

النقابات السوفيتية وأسلوب عملها

● ما هي المبـــادىء الأساسية
التي يتم تنظيم النقابات على أساسها ؟

يهم كل نقابي قيادي أن يعرف كيف يتم تنظيم النقابات حتى تستطيع أن تعالج بنجاح المشاكل التي تواجهها .

وتقدم تجارب الحركة النقابية في البلدان المختلفة إجابات مختلفة. فالنقابات في روسيا ، وقد أمكن لها أن تجمع تجارب دولية ، قد توصلت إلى أن أفضل النتائج يمكن الوصول إليها إذا انبنى النشاط العملي على أساس من المبدأ القائم على الصناعة والديموقراطية المركزية .

الأساس الصناعي . ما هو المحك الذي يجب أن تقوم عليه عملية تجميع العمال في هـــذه النقابة أو تلك ؟ هل يكون الحرفة أو فرع من فروع الاقتصاد ؟ وكلمات

أخرى هل يجب أن تكون هناك منظمة نقابية واحدة تضم جميع عمال المؤسسة أو نقابات حرفية متعددة ؟

دلت التجربة على أن للأساس الصناعى فى التنظيم مزايا عظيمة يتفوق بها على التنظيم القائم على الورشة أو الحرفية الضيقة .

فعشرات النقابات المختلفة التى تتواجد فى مؤسسة واحدة تعوق عملية التنظيم القوى والعمل المشترك من جانب عمال مختلف المهن ويمكن هذا الرأسمالى من كبت حركات العمال من أجل تحسين أوضاعهم . أما التنظيم القائم على أساس الصناعة الواحدة فيقضى على تقسيم المنظمة النقابية فى المصنع ويحقق وحدة العمل فى النضال ضد المستغلين .

هذا هو السبب الذى جعل النقابات فى روسيا قبل الثورة تصمم على أن تكون هناك منظمة واحدة فى كل مؤسسة تضم جميع العاملين والمستخدمين دون اعتبار للمهنة أو الوظيفة . وهذا المبدأ نفسه له نفس الفائدة عندما تكون السلطة فى أيدى الطبقة العاملة .

يحدد مبدأ الديموقراطية — المركزية طريقـــة تكوين الهيكل الداخلى للنقابات والعلاقة بين أعضاء النقابات والأجهزة

والهيئات المنتخبة ، وكذلك العلاقة بين الهيئات القيادية فى المستويات العليا والدنيا .

تحدد لوائح النقابات السوفيتية مبدأ المركزية الديموقراطية فيما يلى :

(ا) جميع المجالس النقابية من أسفل إلى أعلى ، تنتخب بواسطة الأعضاء وهى مسئولة أمامهم ،

(ب) تشتغل المنظمات النقابية بالمسائل المتعلقة بالحياة النقابية والعمل النقابى وفق اللوائح والقرارات التى تصدرها الهيئات النقابية الأعلى ،

(ح) تتخذ القرارات فى المنظمات النقابية بأغلبية أصوات الأعضاء ،

(ى) تخضع الهيئات النقابية الأدنى للهيئات الأعلى .

وهذا الأساس من التنظيم يجعل فى الامكان الجمع بين الديموقراطية الواسعة والمبادرة الجماهيرية مع وحدة النظام والعمل .

لنر الآن كيف يجرى الجمع بين الديموقراطية والمركزية .

يدير أعضاء النقابات منظماتهم بأنفسهم ويقررون

جميع المسائل فى الاجتماعات والمؤتمرات العامة . وتقوم الهيئات القيادية المنتخبة بواسطة الأعضاء والتى تخضع لرقابتهم ، بتوجيه العمل اليومى . ويتمتع جميع الأعضاء بحقوق متساوية وعليهم واجبات متساوية ، وتخضع الأقلية للأغلبية مثلما تخضع الهيئات الأدنى للهيئات الأعلى . وتعمل كل منظمة فى وحــدة مع المنظمات الأخرى . وتقوم جميع أوجه نشاط النقابات على إقنـاع العمال والمستخدمين ومبادراتهم والمراعاة الحازمة لمبدأ الديموقراطية النقابية .

وهكذا ، فإن الجمع بين الديموقراطية والمركزية يبلور وسائل قوية وفعالة لحل المشاكل التى تواجه النقابات السوفيتية .

● كم هناك من النقابات ؟

كما رأينا ، فإن المبدأ الأساسى فى تنظيم النقابات السوفيتية ليس هو الحرفة أو المهنة بل مكان العمل ، وتضم كل نقابة عمال أحد فروع الاقتصاد القومى .

يوجد ٢٥ نقابة فى الاتحاد السوفيتى ، من بينها : نقابة

عمال الهندسة الصناعية ، نقابة عمال التعدين ، نقابة عمال النسيج والصناعة الخفيفة ، نقابة عمال المناجم ، نقابة عمال الطاقة والصناعة الكهربائية ، نقابة عمال السكك الحديدية ، نقابة عمال الزراعة ، نقابة عمال الخدمات البلدية ، نقـــابة عمال الخدمات الطبية ... الخ .

وأعلى جهاز فى كل نقابة هو المؤتمر الذى ينعقد سنوياً وفيما بين المؤتمرات تقوم اللجنة المركزية المنتخبة من المؤتمر بمباشرة العمل . وتنعقـــد دورات كاملة للجنة المركزية كل نصف سنة على الأقل . أما بخصوص العمل اليومى فإن الدورة الكاملة لاجتماع اللجنة المركزية تنتخب مجلس رئاسة له رئيس وسكرتير وأعضـــاء آخرون . وتنتخب المؤتمرات والكونفرنسات فى الجمهوريات الاتحادية وذات الحكم الذاتى والمناطق والأقاليم والجهات والمدن لجاناً نقابية مماثلة .

وتوجد أيضاً أجهزة نقابية مثـــل المجالس النقابية المشتركة يجرى انتخابها فى المؤتمرات والكونفرنسات التى تعقد فى كل جمهورية وإقليم . وتختص هذه الأجهزة النقابية بمعالجة المشاكل ذات الصفة المشتركة بالنسبة لجميع

المنظمات النقابية فى الجمهورية والأقليم أوالوحدات الادارية الأخرى .

- من هو العضو ؟

لا توجد أية قيود على انضمام أى عامل أو مستخدم إلى النقابة ، فالنقابات السوفيتية توحد على أساس اختيارى العاملين من مختلف الحرف بغض النظر عن الجنس والقومية أو النوع أو العقيدة أو الدين ، وتسمح اللوائح بانضمام كل عامل أو مستخدم ، سواء فى المدينة أو الريف إلى النقابات . ويشمل حق العضوية رؤساء التعاونيات الزراعية والفنيين (التكنيكيين) ومديرى محطات الآلات فى المزارع الجماعية وطلبة المعاهد التعليمية العليا والمدارس التكنيكية والتدريب المهنى .

وهناك أكثر من ٨٢ مليون شخص أو ٩٦,٥ فى المائة من العمال والمستخدمين أعضاء فى نقابات .

- هل هناك إلزام لأى شخص ليصبح عضواً نقابياً ؟

الإجابة بلا . ليس هناك إلزام لأى شخص بالانضمام ؛

فكل عامل أو مستخدم يحدد هذه المسألة بملء اختياره وكامل استقلاله وكل فرد يرغب فى الحصول على العضوية يقــدم طلبا مكتوباً بذلك إلى المنظم النقابى فى جماعته . وكل طلب يقدم بشكل فردى ويتخذ فيه القرار فى اجتماع المجموعة النقابية ويصدق على هذا القرار من جانب اللجنة النقابية فى الورشة وإذا لم توجد مثل هذه اللجنة تصدق عليه اللجنة النقابية المحلية فى المصنع أو المكتب .

يزداد عدد العمال والمستخدمين فى الاتحاد السوفيتى باستمرار . وتوجد الرغبة عند كل عامل فى أن يصبح عضواً نقابيا وذلك نابع من إدراكه أن النقابات تعمل بنشاط من أجل تلبية المطالب المادية والثقافية لأعضائها ، هذا إلى جانب أن أعضاء النقابات يتمتعون بعدد من المزايا لا يتمتع بها غير الأعضاء . وهذه المزايا مدونة فى لوائح النقابات السوفيتية .

لكن توجد حالات فى صفوف بعض الشبان من العمال تدل على عدم إدراكهم بعد لأهمية الانتماء إلى النقابات ، ويقوم المنشطون النقابيون بدور التوضيح لأهمية النقــابة

بالنسبة للشعب العامل . ومع ذلك ، فان الأمر مرجعه أولا وأخيراً إلى الفرد لكى يقرر هل ينضم إلى النقابة أم لا .

● ماهى المزايا التى يتمتع بها عضو النقابة ؟

يتمتع العضو النقابى بعدد من المزايا . فوفقاً للتشريع العمالى فانه يحصل على مبالغ إضافية من التأمينات الاجتماعية بالمقارنة بحالة العامل غير النقابى . كما يحصل العضو النقابى عند الحاجة العاجلة على معونة مادية من صندوق النقابة ، ويستفيد من الاستشارات المجانية التى يقدمها له محامى النقابات . هذا بالإضافة إلى أن العضو النقابى له الأولوية فى الذهاب إلى منازل الراحة والمصحات ، وفى إرسال أطفاله إلى معسكرات الرواد ورياض الأطفال ودور الحضانة .

توجد لدى النقابات شبكة واسعة من المؤسسات الثقافية والاجتماعية مخصصة لخدمة أعضائها . فيوجد لديها آلاف من النوادى وقصور الثقافة والمكتبات وحجرات الاطلاع والملاعب وحمامات السباحة ومحطات الانزلاق المخصصة لاستخدام الأعضاء وعائلاتهم .

● ما هى الحقوق التى يتمتع بها عضو النقابة ؟

يمكن لكل نقابى التأثير فى حياة منظمته والمشاركة النشطة فى عملها ، وأن يساهم بمبادرته الذاتية فى أحد أوجـه نشاطها . فعمل النقابات يقوم على أوسع نشاط للجماهير . وتدافع الأجهزة النقابية بصلابة عن مصالح أعضائها .

وحقوق أعضاء النقابات موضحة فى اللوائح .

ما هى هذه الحقوق ؟ يمكن لأى عضو أن ينتخب أو ينتخب لجميع الأجهزة النقابية بما فيها الكونفرنسات والمؤتمرات . ويمكنه أن يقترح أو يعارض أى مرشح كما يمكنه ان ينقده . وتضمن التقارير الدورية والانتخابات المنصوص عليها فى اللوائح ، وجود رقابة منتظمة من جانب الأعضاء على نشاط الأجهزة النقابية ، وتساعد على اكتشاف النواقص وإيجاد الوسائل للتخلص منها .

وهذه هى بعض الأمثلة والنماذج لكيفيـة مزاولة الأعضاء لهذه الحقوق .

فى عام ١٩٦٥ ، عقد خلال الحملة الانتخابية ٥٥٠ ألف اجتماع وكونفرنس نقابى فى المؤسسات والمكاتب شملت ٦٦ مليون عضواً . ونوقشت التقارير المقدمة وجرى التعليق

عليها من جانب ٨ مليون شخص . وانتخب أفضل العمال والنقابين للأجهزة النقابية . يشكل الأعضاء المنتخبون الجدد ٦٦ فى المائة من مجموع الأعضاء الفائزين وانتخب ٢,٣٧٠ من العمال والفنيين والمهندسين المرتبطين بالإنتاج كمندوبين إلى المؤتمر الثالث عشر للنقابات فى الاتحاد السوفيتى .

يشترك كل عضو فى مناقشة جميع المشاكل المعروضة فى الاجتماعات ، وهناك العديد من المشاكل ، ومن بينها المسائل المتعلقة بكل منظمة نقابية على حدة ، وبعمل المؤسسة أو المكتب وبالخدمات الثقافية وبالأمور المتعلقة بالحياة السياسية والاقتصادية فى البلاد . ويمكن لكل عضو نقابى أن ينتقد (من خلال الاجتماعات وفى الصحافة) نشاط النقابة والأجهزة الاقتصادية والحكومية وإدارييها بغض النظر عن مراكزهم .

كما يمكن لعضو النقابة أن يرفع إلى الأجهزة النقابية جميع المشاكل المتعلقة بنشاطها كما يمكنه أن يقترح الوسائل لتحسين عملها . وفى استطاعته أن يقدم لأى جهاز نقابى اقتراحاته عن النشاط الاقتصادى والثقافى والخدمات الاجتماعية وأن يدافع أمامها عن حقوقه فى حالة خرق الإدارة لاتفاقية العمل الجماعى أو التشريع العمالى السائد .

وفى حالة غياب العضو لا يمكن أن يبت فى أية قضية تتعلق بنشاطه أو سلوكه النقابى، فمن حقه الاشتراك فى مناقشة نشاطه وسلوكه. كما لا يمكن فصل أى عضو بدون موافقة اللجنة النقابية.

إن المنظمات النقابية تحمى حقوق أعضائها وتشرف على تنفيذ التشريعات العمالية.

● ما هى واجبات عضو النقابة ؟

يتمتع عضو النقابة بحقوق ديموقراطية واسعة وبعدد من المزايا غير المتوفرة بالنسبة لغير الأعضاء ولكن المزايا مرتبطة وملازمة للواجبات. وهذه الواجبات منصوص عليها فى لوائح النقابات السوفيتية.

أولا وقبل كل شىء يجب على عضو النقابة أن يعمل بشرف وأن يساهم فى إنجاز الخطة الخاصة بمؤسسته أو ورشته أو فرقته، وأن يشارك بنشاط فى ميدان المنافسة الاشتراكية وأن يحمى وينمى الملكية الاجتماعية التى هى الأساس فى قوة ورفاهية البلاد.

والعضو ملزم بأن يرفع بشكل منتظم من مستواه

التعليمى والثقافى وأن يوسع من أفقه السياسى . ومن المفاهيم المتعارف عليها فى النقابات السوفيتية ، أنه كلما ازدادت قدرات ومدارك العضو كلما ساهم بنشاط أكبر فى حياة نقابته وفى إدارة دولته .

ومن بين الواجبات الأخرى للعضو حضور الاجتماعات النقابيةوتنفيذ الأعمال الموكولة إليهمن جانبالأجهزة النقابية .

وتساعد اللجان النقابية ، الأعضاء على القيام بواجباتهم بشكل أكثر فعالية ، كما تنظم المنافسة الاشتراكية وتسهلها بكل الطرق الممكنة . وتنظم النقابات مدارس وندوات وكورسات لتحسين المهارة الفنية والمستوى السياسى لأعضائها .

● ما هو تركيب النقابة ؟

يشكل أعضاء النقابة فى كل مصنع أومنجم أو مشروع إنشائى أو مكتب أو معهد تعليمى أو مزرعة دولة الخ ، وحدة أساسية . وبما أن مجموع الأعمال التنظيمية والتربوية تقوم بها النقابات فى صفوف الجماهير ، فان هذه الوحدات تصبح بمثابة القلب للنقابات السوفيتية :

ويوجه عمل الوحدة ، اللجنة النقابية فى المصنع أو المشروع أو المكتب . وتنتخب اللجنة النقابية ولجنة الرقابة فى اجتماع عام أو كونفرنس للأعضاء بالاقتراع السرى . وتنتخب اللجنة النقابيـــة الرئيس ونائب الرئيس وأمين الصندوق . والمنظمات النقابية التى يقل عدد أعضائها عن ٢٥ تنتخب منظماً للمجموعة النقابية .

وبناء على قرار من اللجنة النقابية فى المؤسسات الصناعية الكبرى تشكل لجان الورش ويوكل إليها نفس المهام الموكلة إلى اللجنة النقابية فى المصنع أو المنشأة . وتنتخب لجان المصانع والمنشآت والورش مثلها فى ذلك مثل منظمى المجموعات لمدة سنة . تعتمد لجان المصانع والمنشآت والورش فى نشاطها على أعضاء اللجان الدائمة التى تتداول فى أمور الإنتاج والأجور وشروط العمل والتأمين الاجتماعى والظروف المعيشية والخدمات الاجتماعية ودور الطفولة والنشاط الثقافى . الخ .

● عن الديموقراطية فى النقابات

تعتبر النقابات أن المطلب الأساسى لحل مهامها فى بناء المجتمع الشيوعى يتأتى عن طريق التطوير الدائم لنشـــاط

الجماهير من العمال ومستخدمى المكاتب . وكلما ازدادت ثقافة الجماهير كلما كان اشتراكها أكثر فى الحياة الاجتماعية ، وكلما عظمت احتمالات النجاح فى أى عمل تقوم به . وذلك هو السبب فى أن عمل النقابات يقوم على أساس الديموقراطية الواسعة التى تسهل وتطور مبادرة الأعضاء . وتجد المبادئ الأساسية للديموقراطية النقابية تعبيراً عنها فى لوائح النقابات. وكل نقابة ملتزمة بأن تستوحى فى تصرفاتها وأعمالها روح ونصوص هذه المبادئ .

ولكن ماهى هذه المبادئ ؟

أولا — الحفاظ على أوثق الصلات مع الجماهير والعمل بينهم ومعاونتهم فى العمل وفى الحياة اليوميـــة والاهتمام باحتياجاتهم . وهذا المبدأ يوجه عمل كل جهاز نقابى ونشاط نقابى .

وروابط النقابات بالجماهير يحكمها عدد من الالتزامات المنصوص عليها فى اللوائح والتى تستوجب حدوث مناقشة عامة بواسطة الأعضاء فى جميع المسائل التى تعرض عليهم فى اجتماعاتهم وكونفرنساتهم ومؤتمراتهم . وللأعضاء الحق فى

نقد النواقص فى عمل أجهزة النقابات والدولة ، فلا وجود للديموقراطية الحقيقية بدون النقد والنقد الذاتى .

ثانياً — المنهج الديموقراطى فى انتخاب المجالس النقابية بواسطة الاقتراع السرى ، والتقارير الدورية عن العمل التى تقدمها إلى عموم الأعضاء .

ثالثاً — المنهج الديموقراطى فى اتخاذ القرارات فى الاجتماعات والمؤتمرات . فالقرار يصدر بأغلبية أصوات الحاضرين ، فإذا كانت الأقلية معارضة فإنها ملتزمة بالقرار وتعمل على تنفيذه .

والقيادة الجماعية هى الأخرى تعبير عن الديموقراطية وهذا المنهج يستبعد الادارة الفردية ويفترض العمل الجماعى. ومن ثم فإن جميع أعضاء اللجنة النقابية أو مجلس النقابة يشتركون معاً فى مناقشة الأمور وإتخاذ القرارات .

تشكل المجالس واللجان النقابية مختلف اللجان والمجموعات والمكاتب للقيام بالنشاط اليومى الذى يشمل جميع الأعضاء العاديين . ويؤدى تطبيق هذا المبدأ إلى التطوير النشط للمبادرة الخلاقة عند الجماهير ويجعلهم يحسون بأنهم سادة منظمتهم . وتدار أغلب فروع النقابات (٩٦ فى المائة) بواسطة المنشطين —

وليس بواسطة موظفين متفرغين ، فمن بين كل ثلاثة أعضاء يوجد عضو مكلف بالقيام بعمل ما .

تصدر القرارات الهامة فى اجتماعات عامة وكونفرنسات ومؤتمرات وفى الفترات ما بين إنعقادها تصدر هذه القرارات فى دورات كاملة تشمل أعضاء مجالس رئاسة اللجان والمجالس النقابية .

والاجتماعات الدورية التى تعقد لمناقشة مختلف الأمور المتعلقة بالحياة النقابية ، تعبير آخر عن القيادة الجماعية . ويمكن تطبيق مبدأ القيادة الجماعية من تفادى الأخطاء التى لا يمكن تجنبها فى ظل الإدارة الفردية كما تمكن من الاستفادة من خبرة الجماهير وتؤدى إلى جذب ملايين العمال والمستخدمين إلى مدرسة العمل الاجتماعى المتنوعة الأغراض ذات الأهمية الكبيرة .

وأخيراً وإن لم يكن لا يقل عما سبق أهمية : يوجد بين المبادئ المطبقة فى النشاط النقابى مبدأ الاستمالة والاقناع . ويتوقف نجاح العمل النقابى على مساندة الجماهير المدركة لأهميته وللوسائل المنفذة له . وأحد الوسائل القوية للاستمالة هو ضرب المثل الشخصى من جانب المنشط النقابى وقدرته

على التأثير فى رفاقه عن طريق عمله الخاص وسلوكه نحو العمل ونحو الملكية الاشتراكية وقيامه بواجباته إزاء المجتمع والدولة وأسرته وأصدقائه .

تعبر المبادئ التى ذكرناها فيما سبق والخاصة بالنقابات السوفيتية عن الصفة التربوية والتنظيمية لها وعن كونها مدرسة واقعية للشيوعية .

● الانتخابات وشروط الخدمة

تحدد اللوائح بدقة نظام الانتخابات وشروط الخدمة فى الأجهزة النقابية . يطبق نظام الاقتراع السرى فى انتخابات الأجهزة القيادية . وهذا يعطى الأعضاء الفرصة للتعبير عن رأيهم فى المرشحين . وينتخب المرشحين بالأغلبية البسيطة للاجتماع العام أو الكونفرنس أو المؤتمر .

وشروط الخدمة فى الأجهزة القيادية كالآتى :

– ينتخب المجلس المركزى لاتحـــاد عموم النقابات (AUCCTU) لمدة أربع سنوات ؟

– تنتخب اللجان المركزية لكل جمهورية وإقليم ومنطقة ولجان المدن والمراكز وكذلك المجالس المشتركة لهذه الأجهزة لمدة سنتين ،

— تستمر مدة خدمة لجـــان المصانع والمكاتب والمنظمين النقابيين سنة واحدة .

وتنص اللوائح على عزل أى لجنة أو مجلس أو عضو فى المجلس النقابى يفقد ثقة الأعضاء .

تسبق الانتخابات تقارير من اللجان تقدم للأعضاء العاديين . وتخلق دورية الانتخابات والتقارير والمناقشات ، الظروف التى تتمكن فى ظلها الجماهير من الرقابة على عمل اللجان ومعاونتها على تحسين عملها .

● رسوم الاشتراك النقابى

رسوم الاشتراك النقابى موحدة فى جميع أرجاء الاتحاد السوفيتى ومقـــدارها محدد فى اللوائح ، وهى صغيرة وتتوقف على دخل العضو ، وأقصى حد لها هو واحد فى المائة من الأجر الشهرى . وأصحاب المعاشات والطلبـــة الذين لا يحصلون على أية منح والنســـاء المتعطلات مؤقتاً عن العمل لتربية الأطفال ، يدفعون خمس كوبيكات فى الشهر .

ورسوم القبول فى النقابات تبلغ واحد فى المائة من

الأجر الشهرى . وتدفع الاشتراكات بدون إعتبار لنوع الأجور ونظام الدفع أو مصدره . ولكن لايدخل فى الحساب كل أنواع الدخول . فمن الدخول المستبعدة الأجازات المرضية المدفوعة الأجر ومعاشات الأعضاء الذين يستمرون فى العمل ، والمكافآت التى تمنحها الدولة للأمهات اللاتى يعلن عائلات كبيرة والأمهات غير المتزوجات ، والمعونات الاجتماعية والجوائز التى لا يصرف عليها من أرصدة الأجور .. الخ .

وكما يرى المرء فان مبلغ الاشتراك ليس كبيراً . ولكن حيث أن النقابات تضم جميع العمال تقريباً ، فان الاشتراكات تكون رصيداً ضخماً يمكنها من القيام بنشاط ثقافى واسع وتقديم معونات مالية للأعضاء . . الخ .

● ما هى المصادر المالية لدخل النقابات وكيف تستخدم ؟

تنمو أرصدة النقابات سنوياً وفى السنوات العشرين الأخيرة زادت أكثر من خمس مرات . وتنفق فى رفع المستوى الثقافى للعمال ، وتحسين ظروف حياتهم اليومية ،

وتنظيم أوقات الفراغ وتطوير الثقافة البدنية والنشاط الرياضي .

ما هي المصادر الأساسية لأموال النقابات؟

الأجور هي أهم مصادر الدخل ، فهي تشكل ٦٠ في المائة من الدخل الكلي . ويأتي في المرتبة التالية الدخول التي تكتسب من حفلات الترفيه والرياضة وكذلك من نشر المطبوعات . وتشكل هذه المصادر ٣ في المائة من الدخل . وبالنسبة لأعضاء النقابات وعائلاتهم فانهم معفون من الدفع في أغلب الحفلات التي تجرى في الملاعب الرياضية وملاعب الجمباز ومحطات التزحلق وحمامات السباحة . كما أن نفقات بعض المسرحيات والأفلام والحفلات الموسيقية والمهرجانات الرياضية تغطى من أموال النقابة .

ومصدر ثالث من مصادر دخل النقابة هو الحصص التي تحصل عليها من إدارتها للمؤسسات ذات الأغراض الثقافية والرياضية . وحجم هذه النسبة قد حددته الحكومة بنسبة ١٥,٪ من الأرصدة الكلية للأجور .

ما هي الأغراض التي تنفق فيها هذه الأموال الضخمة ؟

في عام ١٩٦٥ ، أنفق ٨٥,٣ في المائة من الدخل الكلي

على الأغراض الثقافية ، وتشجيع الألعاب الرياضية وتقديم المعونات المادية وتحسين الخدمات الاجتماعية . أما النفقات الادارية والخاصة بالصيانة . فقد وصلت نسبتها إلى ١٤,٧ فى المائة ، ويبقى ٧٠ فى المائة من ايراد الاشتراكات تحت تصرف اللجان النقابية فى المصنع والمنشأة أو المكتب . والمعونات المالية التى تقدمها اللجان النقابية للأعضاء . تشكل جزءاً كبيراً من المصروفات وكل حالة تقرر على حدة . وتدفع اللجان النقابية أجور الإقامة فى معسكرات الرواد لأطفال العاجزين عن العمل ولأطفال العائلات الكبيرة العدد . كما أن صناديق المعونة المتبادلة التى تمولها النقابات تساعد هى الأخرى الأعضاء مادياً .

● من الذى يشرف على أموال النقابة ؟

تضمن اللوائح الإشراف الفعال من قبل الأعضاء على أموال النقابة . فان تمويل أوجه النشاط الثقافى والتربوى والرياضى للأعضاء ، وتقديم الإعانات للأعضاء وشراء الكتب والأدوات والإنفاق على الجهاز النقابى . . الخ : يقوم على أساس من الخطط المالية التى تم الموافقة عليها فى

الاجتماعات العامة والكونفرنسات . ففى هذه الاجتماعات يمكن لكل عضو أن يقترح ما يراه بالنسبة لأوجه الدخل أو أوجه المنصرف فى الميزانية وبهذه الطريقة يساعد على أن يكون هناك إستخدام أفضل لهذه الأموال .

تدار صناديق النقابات بواسطة أجهزة مسئولة تعتنى بحساباتها وتراقب أحوال الممتلكات والمعدات المملوكة لها وتنظم عملية استخدامها استخداماً ناجحاً . وليس هناك فرد يمكنه أن يدير بمفرده ممتلكات وأموال للنقابة .

أما الرقابة العامة على أموال اللجان النقابية فتمارسها لجان الرقابة التى تنتخب فى الاجتماعات العامة للكونفرنسات والمؤتمرات مثلها مثل اللجان النقابية ولنفس الفترة .

ولجنة الرقابة لجنة دائمة ، وهى مستقلة عن اللجنة النقابية وهى مسئولة فقط أمام الجهاز الأعلى أو أمام الاجتماع العام أو الكونفرنس أو المؤتمر الذى قام بانتخابها .

تحدد اللوائح مسئوليات لجان الرقابة . فهى تقوم بالاشراف على مصاريف النقابة وأموال التأمينات الاجتماعية والحسابات . هذا بالاضافة إلى أنها تنظر أيضاً فى الشكاوى .

لكن ليس هذا هو الطريق الوحيد الذى يشرف من

خلاله الأعضاء العاديون على الأمور المالية . فهناك طريق آخر تنص عليه اللوائح وهو أن تقدم اللجان تقارير مالية دورية إلى عموم الأعضاء . ولكن كيف يتم ذلك ؟

تنشر لجان المصانع والمنشآت والمكاتب تقاريرها المالية فى جرائد النقابات أو تعلقها فى لوحات الأخبـــار فى النوادى وكانتينات المصانع .

تناقش التقارير المالية فى اجتماعات عامة . ففى كل ربع سنة ترسل لجان المصانع والمنشآت والمكاتب تقارير عن الأمور المالية إلى الأجهزة النقابية الأعلى . وهكذا ، يمكن لهذه الأجهزة أن تصحح فى الوقت المناسب أى خروج أو مخالفة للنظام المالى .

وتكفل الرقابة الجماعية إلى جانب تزويد الأعضاء بأوسع المعلومات ، التوزيع السليم لأوجه الدخل والمنصرف ومنع سوء استخدامها .

الفصـــل الثـالـث

النقابات والادارة

كيف تدار الصناعة ؟ ما هى العلاقة بين النقابة والمدير ؟

يدير الشعب السوفيتى المصانع ومزارع الدولة وغيرها من المؤسسات الاشتراكيــة بالدرجة الأولى عن طريق سوفيتات مندوبى الشعب العامل . ويعين مديرو المؤسسات بواسطة أجهزة الدولة الادارية . ويدار الاقتصاد السوفيتى على أساس الديموقراطية المركزية التى صاغها لينين . وهذا يعنى بالضرورة أن الجماهير وأوسع تنظيماتها – النقابات – تشارك فى إدارة الصناعة جنباً إلى جنب مع أجهزة الدولة .

وتشرف الطبقة العاملة – عن طريق النقابات – على النشاط الاقتصادى للمؤسسة التى يقوم بإدارتها مدير فرد وتراجع أعمال المدير نفسه .

والوحدة بين المسئولية الفردية والجماعية هى أحد الملامح الهامة جداً للديموقراطية المركزية عندما يجرى

تطبيقها فى إدارة الاقتصاد . فهذا يعنى فى التطبيق تجميع الخبرات الفردية للجماهير .

وحقوق وواجبات المدير واللجان النقابية والعلاقة فيما بينهما منصوص عليها فى اللوائح القانونية .

ابتدعت أشكال مختلفة للمشاركة الجماعية من جانب العمال فى الإدارة فى خلال عملية البناء الاشتراكى . وأهم هذه الأشكال هو المنافسة الاشتراكية . والعمال باعتبارهم السادة الحقيقيين باشتراكهم فى المنافسة الاشتراكية يزيدون من كفاءة عمل المؤسسة ويحسنون الجهاز الادارى .

ومؤتمرات الإنتاج الدائمة شكل هام من أشكال مساهمة العمال فى الإدارة . فهذه المؤتمرات تناقش المسائل المتعلقة بتنظيم العمل ، وإدخال أحدث المعدات ، وكذلك أفضل الطرق اقتصادية .

تلعب الاجتماعات العامة الدورية للعمال فى المؤسسة دوراً هاماً ، فهى تساعد على تطوير مبادرات الجماهير والإحساس بالمسئولية المشتركة أمام النتائج .

إن الاجتماعات العامة هى شكل فعال للمساهمة فى الإدارة ، ومدرسة حقيقية لتربية الشعب العامل . فإن العمال

الذين يحضرون فى الاجتماع العام يستمعون إلى تقرير المدير الذى يتناول فيه مدى ما تم تحقيقه من خطة الإنتاج ويكون للعمال الحق فى المطالبة بالقضاء على النواقص الموجودة .

ويتعين على كل رئيس أو مدير أن يستمع جيداً إلى مجموع آراء العمال وإلى مجمل انتقاداتهم وعليه أن يستجيب إلى الاقتراحات المفيدة .

والعمال (عن طريق اللجان النقابية) والادارة يوقعان إتفاقيات جماعية ، حيث ينص فيها على الالتزامات المتبادلة . وهذه الالتزامات تشترط إنجاز خطة الإنتاج وتنفيذ التدابير التكنيكية والاقتصادية لتحسين الإنتاج والتنسيق بين معايير الأجور ، وتلبية الاحتياجات المادية والثقافية للعمال والمستخدمين .

● ما هى حقوق اللجان النقابية ؟

تلعب النقابات دوراً هاماً فى إشراك العمال فى النشاط الاجتماعى وفى إدارة المؤسسات . ويعتبر الحزب الشيوعى والحكومة السوفيتية أن إسهام أوسع الجماهير فى الحياة الاجتماعية والسياسية ، أحد الشروط البالغة الأهمية للحل

الناجح للمهام الاقتصادية والسياسية التى تواجه الدولة .

تمنح اللجان النقابية فى المصانع والمنشآت والمكاتب حقوقاً واسعة تضمن مساهمتها النشطة فى الإدارة ، فهى تمثل العمال والمستخدمين فى جميع المسائل المتعلقة بالعمل والحياة اليومية والخدمات الثقافية وتشترك فى وضع خطة الإنتاج وخطط التشييد والبناء الأساسية وبناء وإصلاح المساكن والمنشآت الثقافية وتستمع اللجان النقابية إلى تقارير المديرين عن إنجاز خطة الإنتاج وعن تنفيذ الالتزامات المنصوص عليها فى الاتفاقيات الجماعية ، ولها سلطة المطالبة بالعلاج الفورى للنواقص .

وللجان النقابية فى المصانع والمنشآت والمكاتب ــ طبقاً للقوانين القائمة ــ البت فى الأمور المتعلقة بالتأمين الاجتماعى: فهى ترسل العمال والمستخدمين إلى المصحات وبيوت الأجازات وتراقب تنفيذ القوانين العمالية والتعليمات الإدارية الخاصة بالإجراءات الوقائية والأمراض المهنية ، وتوافق أو تمنع (طبقاً للوائح) على العمل الإضافى ، وتشرف على تجارة الدولة والتجارة التعاونية والخدمات التموينية فى المؤسسة وفيما يلى الأمور التى تعالج بشكل مشترك بين االلجان النقابية والإدارة :

ـ المصاريف المؤسسة على الاحتياجات الثقافية واليومية للعمال والعلاوات والمكافآت التى تمنح لتطوير الإنتاج.

ـ تحديد الفائزين فى المنافسة الاشتراكية وتحـديد الجوائز ولايحق للادارة أن تنفرد وحدها بتحديد المهن وأنواع العمل التى تدفع الأجور فيها بالقطعة أو حسب ساعات العمل والأعمال الشاقة ، والأعمال الضارة بالصحة ، وموافقة النقابة ضرورية فى وضع قواعد الإنتاج وحجم المكافآت ودرجات المهارة . وبدون موافقة النقابة لا يمكن للادارة فصل العامل .

● ماهى المنافسة الاشتراكية ولماذا تعتبر النقابات أن واجبها هو العمل على تطويرها ؟

إن المنافسة فى العمل موجودة لدى كل فرد يزاول الإنتاج فالناس وهم يعملون يدخلون فى علاقة محددة فيما بينهم ما هو نوع هذه العلاقة ؟ تعتمد هذه العلاقة على النظام الاجتماعى فمن الممكن أن تتخذ طابع المنافسة العنيفة أو طابع التعاون الأخوى والمساعدة المتبادلة .

وفى إطار الظروف القائمة فى الاتحاد السوفيتى ، فان

المنافسة تدل على الموقف الاشتراكى للفرد تجاه العمل . . . العمل من أجل شخصه ومن أجل المجتمع ، وهى تعبير عن نوع جديد من العلاقة بين الناس ، تلك العلاقة القائمة على المساعدة المتبادلة والتعاون ، وليس على الصراع التنافسى من أجل البقاء .

وتنمى المنافسة الاشتراكية الرامية إلى رفع إنتاجية العمل وتنفيذ الخطة الموضوعة ، روح المسئولية لدى العمال إزاء ما يجرى فى مؤسساتهم .

هذا هو جوهر المنافسة الاشتراكية التى تستوعب كل الشعب العامل فى الاتحاد السوفيتى . وهذا هو السبب فى أنها تعتبر منهجاً للبناء الشيوعى ، والعمل على تنظيمها مهمة عظيمة ملقاة على عاتق النقابات السوفيتية .

● ما هو دور النقابات فى المنافسة الاشتراكية ؟

إرتبط ظهور المنافسة الاشتراكية فى الاتحاد السوفيتى بالمبادرة الذاتية من جانب العمال الطليعيين .

وتاريخ الأعمال البطولية للشعب السوفيتى يحكى هذه الرواية : ففى يوم السبت العاشر من مايو عام ١٩١٩ (كانت

هذه الفترة من أصعب فترات الدولة السوفيتية التى كانت منهمكة فى رد هجمات المتدخلين الأجانب والحرس الأبيض) قرر ٤٠٥ من عمال ورشة إصلاح السكك الحديدية فى سورتير وفشنايا الواقعة على خط موسكو - كازانى ، فى اجتماع عام لهم أن يعملوا وقتاً اضافياً بدون أجر لمساعدة الدولة . وكانت النتيجة ١,٠١٤ ساعة عمل إضافى تم فيها إصلاح ٤ وابورات سكك حديدية و ١٦ عربة وتفريغ ١٧٠ طناً من القمح . وعرف هذا اليوم فى التاريخ كأول يوم « للسبت الشيوعى » تطوع فيه العمال للعمل لا من أجل مصلحتهم المباشرة بل لمصلحة المجتمع . واقتدى بهذه المبادرة التى قام بها عمال هذا الموقع ، آلاف من المؤسسات والمنشآت الأخرى .

يتزايد عدد العمال المشتركين فى المنافسة الاشتراكية كل عام . ففى عام ١٩٣٣ (خاتمة خطة الخمس سنوات الأولى) كان عدد العمال الصناعيين ٧٠ فى المائة من المجموع الكلى ، بالمقارنة بـ ٢٩ فى المائة عام ١٩٣٠ . وأصبحت المنافسة فى حد ذاتها عملية أكثر تشابكاً وتعقيداً . فالعمال كانوا يعملون على توفير الموارد المادية ومصادر العمل ،

وكانوا يحاولون تنظيم عملهم على أساس مدروس جيداً ، ويدخلون التحسينات التكنيكية ويحسنون من أساليب العمل .

توجت هذه الحركة بظهور أرقى أشكالها ، حركة العمل الشيوعى . ويشير هذا إلى دخول الاتحاد السوفيتى فى مرحلة البناء الواسع للمجتمع الشيوعى . فالعمال كأفراد وكذلك العمال كجماعات عبروا عن رغبتهم وتصميمهم على العمل والحياة وفق منهاج وسلوك شيوعى . والالتزامات التى أخذوها على عاتقهم لا تقتصر فقط على أساليب العمل بل تشمل أيضاً المستويات الثقافية والأخلاقية .

وفى عام ١٩٦٧ كان هناك ٣٢ مليون فرداً مشترك فى حركة العمل الشيوعى . وحازت مايزيد عن ٨,٠٠٠ مؤسسة و٢٩١,٠٠٠ ورشة وفرقة عمل على لقب شرف « العمل الشيوعى الجماعى » كما حاز ٩,٣ مليون عامل على لقب « العامل الشيوعى » .

من الطبيعى أن المدى التى وصلت إليه حركة المنافسة الاشتراكية يتطلب وضع العمل النقابى فى خدمة تمكين العمال من الوفاء بالتزاماتهم . تعمل النقابات على التأكد من مراعاة

مبادىء المنافسة الاشتراكية التى صاغها لنين . وهذا يتطلب أولا وقبل كل شىء ، الحصول على أوسع المعلومات والمقارنة بين النتائج التى أمكن التوصل إليها . فالأشخاص المشتركون فى المنافسة يجب أن يكونوا على علم بمدى التقدم الذى أحرزوه ، وبالإنجازات والوسائل التى تستخدم لتحقيق أفضل النتائج . إن نشر أوسع المعلومات والأخبار عن نتائج المنافسة الاشتراكية شرط جوهرى لنجاحها وتستلزم المنافسة أن تتم عمليات المقارنة بين النتائج . فمثل هذه المقارنة المصحوبة بالتحليل والتى تبين المتفوقين وسبب تفوقهم، تنير الطريق إلى تحقيق طفرة عامة فى الإنتاج . كما أنها تشير أيضاً إلى هؤلاء الذين يحتاجون إلى مد العون لهم وبأى السبل يمكن ذلك .

من ثم ، فان نشر المعلومات والقيام بالمقارنات هى وسائل قوية لتطوير المنافسة الاشتراكية . وكلما ازدادت المعرفة واستخدمت أفضل التجارب كلما ازدادت فعالية العمل وإنتاجيته . تستوجب المنافسة الاشتراكية تطوير المعونة الرفاقية ، واقتسام أفضل التجارب وأكثرها تقدماً،

وقيام التعاون بين العمال المتمرسين والأكثر خبرة وبين العمال الأقل خبرة الخ .

وينبع من هذا كله جوهر العمل اليومى للنقابات فى تطوير المنافسة الاشتراكية .

وإحدى الوسائل الفعالة التى تؤثر عن طريقها النقابات فى حركة المنافسة الاشتراكية ، هى تجميع النتائج بانتظام وبشكل جماعى . ويتم هذا فى المؤسسة بشكل مشترك بين الإدارة واللجنة النقابية مرة كل شهر .

ويتم أيضا فى أحد فروع صناعة ما بواسطة المجلس المركزى للنقابة والوزارة المشرفة على هذا الفرع مرة كل ثلاثة شهور . ومن ثم فان إنجـازات كل مؤسسة تتم حسب معدل إنجاز الواجبات الموضوعة . وتمنح الجوائز لأحسن المؤسسات والمصانع والفرق . وتساعد النقابة بنشر المناهج والأساليب التى اتبعها الفائزون ، الجماعات الأخرى على اللحاق بهم .

● كيف يشجع الممتازون ؟

توجد طرق مختلفة لمكافأة الفائزين فى المنافسة

الاشتراكية : فالمؤسسات الفائزة في المنافسة تمنح العلم الأحمر وجائزة كبيرة تقسم بين الأعضاء العاملين فيها الذين يستحقون التقدير . ويوجد ما يزيد عن ٥,٥٠٠ علما : أعلام مجلس وزراء الاتحاد السوفيتي والمجلس المركزي للنقابات ، والمجالس المركزية لكل نقابة والوزارات المماثلة ، ومجالس وزراء الجمهوريات المختلفة والأجهزة النقابية المقابلة لها . كما توجد ٢,٠٠٠ جائزة نقدية ثانية ، ٢,٤٠٠ جائزة نقدية ثالثة .

وإلى جانب الأعلام الحمراء فلدى المؤسسات قوائم ولوحات الشرف حيث يدرج في هذه القوائم أسماء العمال الممتازين ، كما يمنح لقب شرف « العامل الشيوعي » و « العمل الشيوعي الجماعي » للفرد العامل أو للفرق أو للمصانع التي تنجز المهام الموكولة إليها في حركة العمل الشيوعي .

- ما هي مؤتمرات الإنتاج الدائمة ؟
  كيف تعمل ؟

إن مؤتمرات الإنتاج هي إحدى الطرق لجذب الشعب العامل للمشاركة بنشاط في الحياة الاقتصادية وقد ظهرت في

السنوات الأولى من السلطـــة السوفيتية وتطورت منذ ذلك الحين . وكل عام تتزايد الأعداد التى تشترك فيها . وفى الوقت الحاضر توجد مؤتمرات دائمة فى ٦٦,٠٠٠ مؤسسة صناعية ومشروع ومزرعة دولة . وهى تضم خمسة ملايين من العمال والمهندسين والاقتصـــاديين المنتخبين... الخ . وتساهم مساهمة كبيرة فى توجيه الاقتصاد القومى .

يناقش مؤتمر الإنتـــاج مشاكل عديدة فى المؤسسة ، وتعاون فى وضع خطط الإنتاج القصيرة والطويلة المدى ، ويبحث تطبيق التكنيك الجديد وإدخال المعدات الحديثة واستخدام الاحتياطى وخفض تكلفة الإنتاج والتنسيق بين معايير الأجور .. الخ . هذا والمؤسسة ملزمة بأن تنفذ فى الوقت المناسب الاقتراحات البناءة التى يوافق عليها مؤتمر الإنتاج .

تشكل مؤتمرات الإنتاج فى المؤسسات التى تستخدم أكثر من مائة عامل . وينتخب أعضاؤها فى اجتماعات عامة لفترة مماثلة لفترة اللجنة النقابية . يقوم ملايين العمال بدور فعال فى عمل مؤتمرات الإنتاج ، حيث أن حضور اجتماعاتها

ليس وقفاً على الأعضاء المنتخبين ، بل يمكن لأى عامل أن يحضر اجتماعاتها إذا أراد . وقدم من جانب مؤتمرات الإنتاج فى السنوات الخمس الأخيرة ، عشرة ملايين من الاقتراحات البناءة المتعلقة بمختلف أوجه الإنتاج ونفذ الجزء الأكبر من هذه الاقتراحات .

- ما هى جمعيات الخلق والابتكار الموجودة فى المؤسسات السوفيتية وما هى علاقتها بالنقابات ؟

توجد جمعيـــات للخلق والابتكار تحت إشراف النقابات وتلعب دوراً بارزاً فى دفع التقدم فى مجال العلوم والتكنولوجيا وتدعيم الاقتصاد القومى .

وأحد هذه الجمعيات هى جمعية المخترعين والمبتكرين لكل الاتحاد السوفيتى (AUSII) التى تضم الملايين من الأفراد فى المصانع والمنشـــآت ومشاريع البناء ومعاهد الأبحاث . . الخ .

وقد حدث نمو سريع فى عضوية هذه الجمعية وهى تضم الآن ٤,٥٠٠,٠٠٠ عضواً بالمقارنة بـ ٥٢٠,٠٠٠

عضو فى عام ١٩٥٦ . وفى مجرى مشروع السنوات السبع بلغ عدد الابتكارات والاختراعات التى طبقت ١٨,٨ مليون وأحدثت وفراً قدره ١١,٢٠٠ مليون روبل .

يقوم الأعضاء بمناقشة الابتكارات المقترحة ويراقبون تنفيذها ، كما يهتمون بالتأكد — أن المخترعين والمبتكرين قد حصلوا على مكافآتهم التى يتوقف حجمها على مدى الوفر السنوى الذى تحققه هذه المبتكرات . كما يشجع الأفراد بمنحهم شعارات « الخدمة الممتازة فى المنافسة الاشتراكية وإدراج أسمائهم فى « قوائم الشرف » وتعليق أسمائهم فى « لوحات الشرف » .

والجمعيات العلمية والتكنولوجية (STS) تساعدها الأخرى فى تحقيق المهام الأساسية لإعادة البناء التكنيكى للاقتصاد ، وهذه الجمعيات تقدم مبدأ الصناعة و تضم المهندسين والتكنيكيين العاملين فى الأبحاث وغيرهم . وتساعد هذه الجمعيات على جذب الجماهير إلى ميدان العمل من أجل حل مشاكل التقدم العلمى والتكنولوجى ، وتعمل على ربط العلم بالإنتاج وتسهل عملية إنجاز خطط الأبحاث والتطبيق العملى لها .

يوجد فى الوقت الحاضر ٢٢ جمعية علمية وتكنولوجية يزيد عدد أعضائها عن الثلاثة ملايين . والوحدة التنظيمية الأساسية تتشكل من مجموع الأعضاء العاملين فى المنشأة أو المكتب أو المؤسسة .

وفى خلال مشروع السنوات السبع قدمت هـــذه الجمعيات ما يزيد عن مليونين من التوصيات والاقتراحات التى ساعدت بشكل كبير على رفع المستويات التكنولوجية والاقتصـــادية للإنتاج.

ويوجد كثير من جماعات الابتكار فى المؤسسات.تعمل على تحسين الإنتاج : مكاتب التصميم ، مجموعات التحليل الاقتصادى ، مكاتب المعلومات العلمية ، معاهد ومعامل الأبحاث . . الخ وتقوم جميع هذه الجماعات على أساس اختيارى من جانب العمال والمهندسين والاقتصاديين .

ومكاتب التصميمات التى ذكرناها فيما قبل ، تتشكل من فرقة عمل من المهندسين والتكنيكيين والمبتكرين الذين تجمعهم الرغبة المشتركة للعمل الخلاق فى تطوير عملية الإنتاج ، وتساعد العمال بتقديم التقديرات التكنيكية ومشاريع جديدة لتصميم الأدوات التى تحل محل العمل

العضلى الشاق . . الخ . ويوجد ما يزيد عن ٢٥,٠٠٠ من هذه المكاتب فى البلاد .

وجماعات التحليل الاقتصادى التى يوجد منها ما يزيد عن ٥٠,٠٠٠ جماعة ، هى إحدى الوسائل الهامة لاشتراك العمال فى النشاط الاقتصادى للمؤسسات . فأعضاء هذه الجماعات يدرسون نتـــائج العمل فى مصنع أو مؤسسة ما ويعملون على إكتشاف كل الاحتياطيات الإنتاجيـــة الممكنة ، ويقومون بإعداد التوصيات لزيادة الإنتاج وتحسين جودة السلع .

إن هذه الجمعيات التى ذكرناها وغيرها من الروابط التى تشرف عليها النقابات تساعد على إثراء عملها ونشاطها بتثقيف الجماهير وإشراكهم فى الحياة الاجتماعية القائمة على الابتكار والخلق .

الفصل الرابع

التزامات متبادلة

كان القانون الصادر فى ٢ يوليو ١٩١٨ عن اتفاقيات العمل الجماعى التى تحدد نظام الاستخدام والفصل وساعات العمل والأجور .. الخ . هو أحد المراسيم الأولى التى أصدرتها السلطة السوفيتية .

والالتزامات فى ظل النظام الاشتراكى التزامات متبادلة بالنسبة لكلا الطرفين ــ الإدارة والعمال ــ وذات غرض واحد ألا وهو دفع الإنتاج وتحسين المستويات المادية والثقافية للشعب .

ظهرت أهمية الاتفاقيات الجماعية فى الفترة الأخيرة نتيجة الإصلاح الاقتصادى الذى يهدف إلى توسيع الاستقلال الاقتصادى للمؤسسات وزيادة الحوافز المادية للشعب العامل لتحقيق الفعالية الاقتصادية للإنتاج .

وأحدث لوائح المؤسسات الاشتراكية تفرض على

الإدارة استشارة النقابة فى كل التفاصيل المتعلقة بتحديد الأرباح وتوزيع أرصدة الجوائز ، والانشاءات السكانية والمشاريع الثقافية ، ومعاهد الخدمة الاجتماعيـــة للطفولة . كذلك فان معايير الإنتـــاج لا يمكن أن يجرى تغيير لها بدون موافقة النقابة .

- ما هى البنود التى تشملها الاتفاقية ؟

١ ـ التزامات الإدارة والنقابة بإنجاز الخطة المرســـومة وتطوير المنافسة الاشتراكية .

٢ ـ الأجور والمعايير المرسومة للمنتج .

٣ ـ التدريب وتحسين مهارة العمال والتكنيكيين والمهندسين وموظفى المكاتب .

٤ ـ نظام العمل .

٥ ـ تدابير حماية العمل .

٦ ـ الإسكان والظروف المعيشية .

٧ ـ البضائع الاستهلاكية وخدمات التموين العامة .

٨ ـ النشاط الثقافى .

وكل بند من بنود الاتفاقية يحتوى على التزامات محددة من جانب الإدارة واللجان النقابية إزاء العمال .

- كيف تصاغ الاتفاقية وكيف تحسم الخلافات إن وجدت بين اللجنة النقابية والإدارة ؟

توقع الاتفاقية كل سنة ، فى ميعاد أقصاه شهر فبراير . وتكون اقتراحات العمال الأساس للمشروع الذى يناقش بشكل أولى فى اجتماع مشترك بين الإدارة واللجنة النقابية .

وإذا حدثت خلافات فى صياغة ومناقشة الاتفاقية بين اللجنة النقابية والإدارة فإن القاعدة أن جانب النقابة هو الذى يحسم لصالحه الخلاف . ويناقش المشروع المقترح فى اجتماعات عامة للعمال ومستخدمى المكاتب وفى حالة المؤسسات الضخمة فى مؤتمرات من المندوبين .

والنص الذى يوافق عليه من جانب الاجتماع العام أو المؤتمر يوقعه المدير من جانب ورئيس اللجنة النقابية الذى يمثل جميع العاملين من الجانب الآخر . وإذا حدث خرق للاتفاقية من جانب الإدارة برفع الأمر إلى الأجهزة النقابية والمنظمات الاقتصادية الأعلى التى يمكن أن توقع الجزاء على الإداريين المسئولين الذى يصل إلى حد عزلهم من مراكزهم . وفى حالة الخرق الخطير والمتعمد يكون القانون الجنائى هو المختص . وبناء على طلب النقابة يمكن اتخاذ إجراء

قانونى ضد الإدارة التى تخرق عن تعمد التزاماتها فهذه الالتزامات ذات طابع أخلاقى واجتماعى .

تسجل الاتفاقيات المبرمة لدى الأجهزة النقابية والمنظمات الاقتصادية الأعلى ، وبهذا تتخذ الاتفاقية طابعها القانونى .

● ما هو دور النقابات فى تحديد الأجور ؟

الأجور من الأمور التى تهتم بها النقابات عادة . ويمنح التشريع السوفيتى النقابات حقوقاً واسعة فى مسائل الأجور والعمل والنقابات ذات مصلحة حيوية فى الزيادة المستمرة للميزانية الكلية والأجور ، وفى زيادة الدخل القومى ، حيث أن رفاهية الشعب تتوقف على نمو الإنتاج . وتشترك النقابات من خلال لجانها الدنيا والعليا بشكل مباشر فى جميع القرارات المتعلقة بالأجور .

وزيادة الحوافز المادية للعمال هو واجب مشترك للنقابة والإدارة والنقابات فى سبيل تحقيق هذا الغرض تمارس رقابة دائمة على الشروط القانونية التى توضع للمكافآت والجوائز .

وتركز النقابات على وضع معدلات للأجور تحـــدد بواسطتها العلاقة والفروق بين أجور العمال المهرة وغير المهرة وتهتم بافهام كل عامل طريقة دفع الأجور .

إن مبدأ من كل حسب قدرته ولكل حسب عمله هو حجر الزاوية فى الاشتراكية ووفقاً لهذا المبدأ ، فان نظام الأجور فى الاتحاد السوفيتى يقوم على أساس من قيم العمل المحددة ، كمية ونوع العمل .

وترتكز لجان الأجور والدفع التابعة للجان النقابية على هذه الأسس ، فهى تدرس وتصيغ التوصيات الخاصة بمعايير الأجور ومعدلاتها لمختلف فئات العمال ... الخ .

وتفحص اللجان بانتظام كيفية توزيع ميزانية الأجور ومعدلات الدفع ودرجات المهارة ، وتحاول رفع إنتاجية العمل بدرجة أسرع من الأجور وبذلك تحسن من الأحوال المادية للعمال .

● كيف توضع معايير الانتاج ؟

تحدد مقاييس الانتاج على أســـاس من الإمكانيات التكنيكية المتاحة وأحدث طرق الإنتاج ، وهى توضع

بواسطة الإدارة باستشارة اللجان النقابية . وإذا ظلت هذه المقاييس دون تغيير فان انتاجية العمل ستظل متخلفة عن الزيادة فى الأجور مما يؤدى إلى الإبطاء فى عمليـــة التحسين العام للأحوال المعيشية للشعب . والنقابات لها مصلحة فى أن تزيد الإنتاجية بمعدلات أسرع عن الأجور ومن ثم فهى تساند مبادرات الجماهير والادارة لإعادة تقييم معايير الإنتاج ، ويتأثر هذا أيضاً بكل جديد فى التكنيك والآلات .

لا يحدث إعادة تقييم لمعايير الإنتاج إلا بعد تصريح من اللجنة النقابية . ومن المهم الإشارة إلى أن رئيس اللجنة لا يحق له اتخاذ قرار فى هذه المسألة منفرداً .

● كيف يجرى حساب وقت العمل الإضافى ؟

تنظم تشريعات العمل بشكل حازم نظام العمل الإضافى ، فهو لا يستخدم إلا فى حالات خاصة مثل الكوارث والحوادث والإصلاحات العاجلة والصعوبات التى تحدث فى وسائل النقل وخدمات المياه والنور .. الخ .

يمكن اللجوء إلى الساعات الإضافية بتصريح من

النقابة ، ولا يمكن أن تزيد عن أربع ساعات فى يومين متتاليين .

يجرى الدفع للعمل الإضافى حسب النظام التالى: ١٥٠ فى المائة لكل ساعة من الساعتين الأولى ، ٢٠٠ فى المائة لكل ساعة تزيد عن هذا . ويجرى الدفع للعمل بالقطعة بالطريقة التالية: المعدلات العادية بالإضافة إلى ٥٠ فى المائة مما يدفع للعامل من نفس مستوى المهارة والذى يعمل حسب نظام ساعات العمل ، وذلك لكل ساعة من الساعتين الأولى ، و ١٠٠ فى المائة لكل ساعة إضافية .

- ما هى مصادر الصرف على المكافآت التى تدفع للعمال ؟ ولأى غرض تدفع ؟

إن أحد مصادر تمويلها هو ميزانية الأجور . وتدفع المكافآت من هذه الميزانية لأغراض توفير الوقود والمواد الخام وإدخال أحدث الآلات ، وتخطى الخطة الإنتاجية .

تحصل المؤسسة الفائزة فى المنافسة الاشتراكية على الجائزة النقدية لكى تقوم بتوزيعها على المصانع حيث يجرى تحديد نصيب كل فرد .

ويذهب قسم من أرباح المصانع إلى صندوق الحوافز الذى يستخدم بشكل دائم لتشجيع العمال الممتازين كل شهر. وفى نهاية السنة الاقتصادية ، يحصل العمال على مكافأة تبدأ من أجر نصف شهر إلى أجر شهر كامل ، ويتوقف هذا على النتائج التى تحققها المؤسسة كلها .

لا يمكن للإدارة أن تتصرف فى هذه الأموال بدون موافقة المنظمة النقابية .

● كيف ترفع النقابات من مهارة العمال ؟

إن رفع مهارة ومعرفة العمال واجب هام للدولة فى الاتحاد السوفيتى . وتقدم ما هو لازم لهذا الغرض الخطة الاقتصادية القومية وخطة كل صناعة على حدة .

تخصص المؤسسات واللجان النقابية اعتمادات مالية خاصة لهذا الغرض . والعمال من مختلف درجات المهارة يدربون فى مجموعات خاصة ويتلقون الكورسات ويحضرون الندوات . وفى خلال مشروع السنوات السبع الأخير تمكن ٣٩ مليون عامل من الارتفاع بكفاءتهم ومهارتهم .

وتضع اللجنة النقابية والإدارة الخطط الخاصة بالتدريب

الفنى. فالنقابات تقدم الكتب والمعونات المادية وغيرها من التسهيلات وتشجع العمال بكل الطرق الممكنة.

وأحد الأساليب المتبعة هو إبراز وتوضيح الأساليب المتقدمة فى العمل. وبذلت «مجالس المبتكرين» التى أقيمت فى عدد من المدن وفى بعض المؤسسات، جهوداً كبيرة لإشاعة هذه الفكرة. وفى السنتين الأخيرتين نظم «مجلس لينجراد للمبتكرين» ثلاثمائة «يوم للمبتكرين» حيث جرى تقديم وعرض أحدث أساليب العمل.

وأحد الأساليب الناجحة فى نشر التجارب والاستفادة منها هو نظام «مدارس الخبرة المتقدمة» الذى يحضره سنوياً ما يقرب من مليون عامل. ويوجد نوعان من هذه المدارس مدارس يحضرها عمال المهنة الواحدة فى المصنع أو المؤسسة ومدارس للعمال والمهندسين فى ميادين العمل المتشابهة من مختلف المنشآت الصناعية.

وأحد الأشكال الجديدة والناجحة لنشر الخبرات المتقدمة هو نظام «مدارس العمل الشيوعى» حيث يدرس للناس أساليب عمل المبتكرين وأساليب عمل حركة العمل الشيوعى.

وهناك أشكال ووسائل متعددة لنشر التجـــارب

والخبرات المتقدمة : المحاضرات والأحاديث والأفلام والصحافة والإذاعة والتليفزيون والمعارض . . الخ : فهذه جميعاً تساعد العمال على معرفة وتطبيق الخبرات المتقدمة .

- **ما هي التدابير التي تتخذها النقابات لمساعدة الشبان على إتقان مهنهم ؟**

يتلقى قسم كبير من العمال الشبان تدريباً أساسياً فى مدارس التدريب المهنى ، التى يتزايد عددها سنوياً .

وتساعد المنظمة النقابية للمصنع تلاميذ المدارس المهنية على التعرف على عمل المؤسسة والحصول على الخبرة العملية . وإلى جانب تلاميذ هذه المدارس يوجد مليونان آخران من تلاميذ المدارس العامة الذين ينضمون إلى العمل فى الصناعة والزراعة ، وتقدم لهم المساعدة فى اختيار العمل المناسب والحصول على الخبرة الضرورية . وتنظم كورسات وحلقـــات دراسية خاصة للشباب . ويوضع الشبان تحت رعاية العمال الأكبر سناً والأكثر خبرة ، وهذا « التبنى » ينفذ بشكل واسع فى كثير من المؤسسات ويؤتى نتائج طيبة .

الفصل الخامس

الوقاية الصحية وعلاج الأمراض المهنية

● ما الذى تفعله النقابات لتحسين ظروف العمل ؟

لدى النقابات السوفيتية حقوق واسعة للإشراف على ظروف عمل العمال والمستخدمين ولديها فرص غير محدودة لتنفيذ التدابير الهادفة إلى تحسين ظروف العمل . وتحترم الحكومة السوفيتية هذه الحقوق ، ولا تتخذ القرارات التى تتصل بشئون العمال إلا بعد استشارة النقابات . وفى الكثير من الأحيان تضع النقابات مشاريع قوانين أو إضافات للتشريعات القائمة وتعمل من أجل إقرارها .

كونت الحكومة لجنة حكومية للعمل والأجور تشرف على عمل الوزارات وغيرها من المصالح الحكومية فى مجال العمل والأجوو وتضع مسودات تشريعات العمل . وهنا أيضاً ، لا تتخذ القرارات الهامة إلا بالموافقة المشتركة من جانب اللجنة الحكومية والأجهزة النقابية المسئولة .

ويقع على عاتق اللجنة المركزية للنقابات والمجلس المركزى لكل النقابات مسئولية مباشرة فى وضع القواعد والتعليمات الخاصة بالوقاية ومنع الحوادث. وتوجد للنقابات معاهد لأبحاث وقاية العمل فى المراكز الصناعية . وهذه المعاهد ساعدت على إدخال أحدث وسائل التهوية وتحسين طرق الوقاية والتدابير المانعة للحوادث ، وتحسين الإضاءة والطب المهنى ،وأدوات الوقاية الشخصية وملابس العمل . كما تقوم النقابات بالتفتيش العام على إجراءات الوقاية والعلاج المهنى فى المنشآت والمكاتب ومواقع العمل .

- ما هو طول يوم العمل وأسبوع العمل فى الاتحاد السوفيتى ؟

كان قانون الثمانى ساعات عمل فى اليوم أحد القوانين الأولى التى أصدرتها الحكومة السوفيتية ، ويعتبر أحد المنجزات البارزة لثورة أكتوبر الاشتراكية . ففى روسيا القيصرية كان يوم العمل فى المصانع والمنشآت يمتد كقاعدة من ١٠ - ١١ ساعة ، بينما كان يمتد فى المؤسسات الصغيرة وعند عمال الزراعة من ١٣ — ١٥ ساعة .

ويوم العمل القصير ملازم للمجتمع الاشتراكى ومرتبط بالتطور الاقتصادى وزيادة انتاجية العمل . واتبعت الحكومة السوفيتية باستمرار سياسة الخفض المضطرد لساعات العمل .

وتم تنفيذ نظام سبع ساعات عمل فى اليوم بالنسبة للعمال والمستخدمين وست ساعات عمل فى اليوم بالنسبة لعمال المناجم فى نهاية عام ١٩٦٠ . وهؤلاء الذين تعتبر أعمالهم خطرة وكذلك عمال المناجم يطبق عليهم نظام يوم العمل الأقصر .

وهناك فئات خاصة من العاملين الذهنيين يطبق عليهم هم الآخرون نظام يوم العمل القصير : المدرسون الاخصائيون فى المدارس الثانوية ومدارس التدريب المهنى يعملون ثلاث ساعات فى اليوم وكذلك ٤/١ المدرسين يعملون ٤ ساعات فى اليوم ونصف المدرسين يعملون ٣ ساعات والأطباء والذين يقتصر عملهم على العيادات الخارجية وأطباء الأسنان يعملون ٥,٥ ساعة فى اليوم ولا تتأثر أجورهم بعدد ساعات عملهم أما الذين يعملون ٧ ساعات فى اليوم فيعملون ٦ ساعات فقط أيام السبت ، وفى الأيام السابقة للعطلات . وفى نهاية عام ١٩٦٠ كان متوسط ساعات العمل الأسبوعية فى الصناعة ٣٩,٤ ساعة .

فى مارس ١٩٦٧ أصدرت اللجنة المركزية للحزب الشيوعى ومجلس وزراء الاتحاد السوفيتى والمجلس المركزى للنقابات السوفيتية قراراً بـ « اعتبار أسبوع العمل خمسة أيام ويومين أجازة بالنسبة لعمال ومستخدمى المؤسسات والمكاتب والمنظمات الصناعية » بهدف تخفيف عبء العمل وتوسيع الفرص المتاحة لتحسين المهارات ، والارتفاع بالمستوى الثقافى . هذا بالإضافة إلى ترشيد الإنتاج ، وزيادة إنتاجية العمل وإتقان أساليب الإنتاج .

وتحولت أعداد كبيرة من المصانع والمنشآت ومدن وبنادر بأكملها إلى نظام أسبوع العمل الجديد فى بداية السنة . وأثبتت الأبحاث الاجتماعية على أنه بالرغم من أن أسبوع العمل القائم على الخمسة أيام لم يخفض من وقت العمل الاجمالى ، إلا أنه خفض بنسبة ١٧ فى المائة من الوقت الذى ينفقه العـــامل المتوسط على عمليات للتبديل وتغيير ورديات العمل ... الخ .

وأى تقصير جديد فى أسبوع العمل يقوم على أساس من زيادة إنتاجية العمل .

- هل يتمتع جميع العاملين بأجر والموظفين بالأجازات المدفوعة الأجر

يمنح دستور الاتحاد السوفيتي أجازات سنوية مدفوعة الأجر لجميع العاملين بأجر وللموظفين بدون استثناء .

ولا يتأثر ذلك بيوم العمل سواء كان يوم عمل كامل أو جزءاً منه ، ولا بمقدار الأجر أو طريقة دفعه .. الخ . فجميع هذه الظروف لا تؤثر فى حق العامل فى أجازة مدفوعة الأجر .

يحق للعامل أو المستخدم فى المؤسسة الصناعية الحصول على أجازته بعد ١١ شهراً من العمل المتصل . وتشمل فترة العمل فترات المرض التى يحصل العامل من خلالها على التأمين الاجتماعى ، وفترات الدراسة فى المدرسة أو الحصول على كورسات التخصص ، أو الوقت المبذول فى الواجبات العامة . . الخ . ولا يؤثر النقل بأمر الإدارة من عمل إلى آخر فى اتصال خدمة العامل .

وأجازة العاملين والموظفين ١٢ يوماً أو أكثر من أيام العمل ، هذا بخلاف أيام الأجازات التى تقع خلالها . أما بالنسبة للعمال والموظفين الأحداث دون الثامنة عشر

فيحصلون على أجازة شهر . وتمنح أجازات أطول — من ١٨ إلى ٤٨ يوم عمل — للعاملين فى الأبحاث ، والمعاهد التعليمية والثقافية والمكتبات وصناعة الخشب ، ومؤسسات الطفولة . . الخ .

تمنح أجازات إضافيه (علاوة على الأجازات العادية) للذين يعملون فى ظروف خاصة — الأعمـــال الضارة بالصحة والأعمال غير المرتبطة بزمن معين ، وفى حالات الخدمة المتصلة الطويلة ، وللعاملين فى الشمال الأقصى وبعض المناطق الأخرى المشابهة .

يمنح جميع العاملين بشكل مباشر فى المناجم والتعدين والصناعة الكيماوية وصناعة البناء والنسيج وفى السكك الحديدية . وطرق النقل النهرى والبرى وفى مشاريع البناء الضخمة ، على أن يكون لهم خدمة متصلة لا تقل عن سنتين ، أجازة سنوية إضافية ثلاثة أيام أو مكافأة نقدية توازى أجر ثلاثة أيام ويمنح للعمال فى صناعة الأخشاب ٢٤ يوماً أجازة إضافية بعد خدمة متصلة لاتقل عن ثلاث سنوات .

● هل صحيح أن العمال يمنحون فى الاتحاد السوفيتى ملابس عمل خاصة وأجهزة وقائية خاصة ؟

تقلل « الأوفرولات» والأحذية برقبة والملابس الواقية

والأجهزة الوقائية أخطار وأضرار العمل . ومن الطبيعى أن تبذل النقابات جهوداً كبيرة لتزويد العمال بملابس العمل الجيدة النوع وذات المظهر اللائق .

وتتزايد مصروفات الدولة على هذه الأغراض ، ويتزايد عدد العمال الذين يحصلون بدون ثمن على أوفرولات خاصة وأحذية برقبة . وكان عدد العمال الذين يحصلون على هذه الأشياء على نفقة الإدارة عام ١٩٦٤ يبلغ ٢٢ مليوناً وبلغ المنفق عليها ٧٥٠ مليون روبل . وفى فترة مشروع السنوات الخمس الجديد سيزداد عدد العمال ممن يحق لهم الحصول على ملابس عمل ، زيادة كبيرة .

فى أغسطس سنة ١٩٦٦ أصدر مجلس وزراء الاتحاد السوفيتى والمجلس المركزى للنقابات قراراً عن « مزيد من التحسينات فى تزويد العمال والمستخدمين بملابس وأحذية خاصة ومهمات وقائية

وجرى تحديد للإجراءات اللازمة لإنتاج مواد وقائية أفضل ونماذج جديدة من الملابس بما فيها إقامة مصانع لإنتاج الملابس الخاصة والمهمات .

تشرف المنظمات النقابيـــة على جودة الأوفرولات

والأحذية الطويلة وعلى توزيعها . وعادة ماىجرى تعيين لجان خاصة فى المصانع تضم ممثلى الإدارة والنقابة للتفتيش على مواصفات الملابس والأحذية ومدى مطابقتها للمواصفات التكنيكية وكذلك مدى مطابقتها للنماذج والأنواع والأحجام المحددة فى طلبات المؤسسات .

يوجد لدى معظم المؤسسات مراكز التطهير والتهوية والمغاسل والتنظيف على الناشف التابعة لها ، هذا بالإضافة إلى ورش الترميم والإصلاح للملابس والأحذية . وتنص الاتفاقيات الجماعية على إنشاء مثل هذه الورش . ويتزايد اتساع شبكة المحلات الخاصة ببيع ملابس العمل بأسعار معقولة جداً .

- كيف تحمى النساء العاملات ؟

هناك ملايين من النساء العاملات فى الإنتاج . ويشكل النساء فى الاتحـــاد السوفيتى نصف عضوية النقابات . وتبذل الدولة السوفيتية والنقابات قصارى جهدها لتسهل على المرأة العاملة الجمع بين واجباتها كأم وظروف العمل والدراسة والنشاط الاجتماعى .

يعطى اهتمام خاص لاحتياجات المرأة العاملة فى الإنتاج ، وهناك قوانين خاصة لتحديد الأعمال التى تقوم بها . فالعمل النسائى فى الصناعات الخطرة أو الشاقة ممنوع . وفى عدد من الحالات يشترط إجراء كشف طبى بشكل دورى . وبناء على نصيحة الطبيب فان الإدارة ملزمة بنقل المرأة إلى عمل أسهل على الفور .

تغيرت ظروف عمل المرأة فى ظل السلطة السوفيتية تغيرات لايمكن تصورها . وأقيمت منشآت صناعية فى كل مكان حيث تتوفر فى العمل ظروف الوقاية والعــلاج الصناعى وحيث تم فيها القضاء النهائى على حدوث أية تأثيرات ضارة على صحة المرأة العاملة . وفى عملية إقامة مصانع ومنشآت جديدة أو تجديد المصانع القديمة ، ويعطى إهتمام كامل للقضاء على مخاطر العمل ، وجعل عمل المرأة أسهل وأكثر راحة ما يمكن .

تبذل اللجان النقابية والكثيرون من المنشطين النقابيين جهودهم لتوفير الظروف الصحية وظووف الوقاية فى العمل وتقليل الجهد المبذول . ومنذ سنوات قليلة أنشئت

لحان خاصة فى المنشآت التى تعمل بها النساء لضمان توفير هذه الظروف .

لنأخذ مصنع دزير هزينسكى للحياكة فى بوبر ويسك ببيلوروسيا حيث يكون النساء الغالبية . فى الصيف تغطى الأراضى بالخضرة والأزهار ، والورش نظيفة وواسعة وطلقة الهواء وذات نظام ممتاز للتهوية . وفى كل مكان تلقى مصابيح الفلورسنت ضوءها الأزرق المبهج للنظر وتوجد النبـــاتات ذات الخضرة الدائمة فى براميل من الخشب . وهناك فترات استراحة للألعاب الرياضية .

يقوم المنشطون النقابيون فى كثير من المصانع والمنشآت بدراسات دقيقة عن ظروف عمل كل أمرأة عاملة ، واللائى يقمن بعمل شاق ، يدربن على مهن أخرى وينقلن إلى وظائف أسهل . ولا يسمح بأى اقتطاع من أجر العاملة فى مثل هذه الحالات .

نفذ الكثير من أجل تخفيف عمل المرأة فى الاتحاد السوفيتى . ومع ذلك ، فما زال هناك نساء يعملن فى مواقع البناء ومراكز الخدمة التى تستلزم مجهوداً عضلياً . ولكن حتى فى هذه الحالات ، فإن ظروف العمل يجرى تخفيفها

باستمرار ويتزايد حلول الآلات محل العمل العضلى عاماً بعد عام .

- كيف تحارب الأمراض المهنية ؟

كانت روسيا ما قبل الثورة ، من أكثر بلدان أوروبا تخلفاً فيما يتعلق بالوقاية الصناعية ومنع حوادث العمل . وكان العمل فى المناجم والحفر مجهداً ومرهقاً بصورة خاصة . فعامل المنجم كان عليه أن يقضى ما يقرب من ١٢ ساعة تحت الأرض وغالباً ما كان يعمل والماء يغطى وسطه أو فى ممرات المنجم الواطئة التى لا تمكنه من الوقوف منتصباً . وكانت ظروف العمل فى الصناعات الأخرى شاقة جداً هى الأخرى . وكان الكثيرون من الناس يصيبهم العجز عن العمل فى وقت مبكر ، وكان الكثيرون يلقون حتفهم بسبب أمراض المهنة الخطرة أو من جراء التسمم . أما اليوم فحتى العجزة من الناس نادراً ما يتذكرون هـذا الماضى البغيض ، المتصف بالعمل العبودى ومباءات وقاذورات أماكن العمل .

لنأخذ عمال المناجم كمثال . فجاروف عامل المنجم الذى

كان يعتصر قوة عمل الرجال الأقوياء يمكن أن نشاهده فى المتاحف فقط . فالمناجم السوفيتية الحديثة ، مزودة بأحدث الآلات والمعدات وأصبحت العملية الأساسية فى المنجم – الحفر والرفع والنقل – ذات طابع ميكانيكى وأوتوماتى . واختصر يوم العمل إلى النصف وأصبح أكثر سهولة بشكل لا يقارن بالماضى ، ووفرت الدولة الوقاية الكاملة فى أعمال التعدين والتنقيب . وزودت المناجم بالخدمات الطبية والشخصية والمراكز الصحية والفوتاريومز – وهى حجرات يجرى فيها تعريض الناس العاملين تحت الأرض للأشعة ، فوق الخضراء يومياً . ونتيجة لذلك حدث انخفاض كبير فى حالات الانفلونزا والتهاب اللوز والأمراض الملازمة لعمل المنجم المتعلقة بالاشعاعات والتهابات الأعصاب .

حدثت تغيرات جوهرية أخرى فى الفروع الأخرى من الصناعة . زودت الآلاف من المصانع والمنشآت الجديدة فى ظل السلطة السوفيتية بأجهزة الوقاية والعلاج الحديث . كما أعيد تجديد المصانع والمنشآت القديمة بشكل حديث . وأدت المكننة والأوتومية فى كثير من العمليات

الإنتاجية إلى اختفاء العديد من الحرف والمهن القديمة وتطبيق الوسائل الجديدة التى لا تتطلب مجهودات عضلية بل تتطلب فى الأكثر مستوى عالياً من الثقافة العامة والمعرفة التكنيكية . وعلى سبيل المثال ، ففى الصناعات الهندسية والصناعة المعدنية حلت الأوناش والآلات الرافعة محل جميع أنواع الحمل العضلية . والبرشامجية الذين كانوا يصابون بعاهة الصمم حل محلهم عمال آلات اللحام .

توجد عشر معاهد للأبحاث الخاصة بالعلاج الصناعى والأمراض المهنية والتى تعمل على تأمين ظروف العمل وعلى القضاء على أضراره بالنسبة لصحة العمال . وتوجد الألوف المؤلفةمن أطباء المصانع جنباً إلى جنب مع المنشطين النقابيين يقومون باجراء دراسات على ظروف العمل وبالاشتراك مع الإدارة يتخذون الإجراءات الهادفة إلى منع الأمراض وتحسين صحة العاملين .

واختفى إلى الأبد الكثير من الأمراض المهنية السابقة وكذلك حالات التسمم الصناعى .

● ما هى الامتيازات الخاصة بالأعمال الثقيلة أو الأعمال الخطرة ؟

تنص تشريعات العمل السوفيتية على عدد من الامتيازات الهامة للعمال العاملين فى المهن التى لم يتم فيها القضاء نهائياً على مخاطرها ، ولهؤلاء الذين يقومون بأعمال ثقيلة .

ما هى هذه الامتيازات ؟ حددت ساعات عمل أقل ، ست ساعات عمل فى العادة ، لعمال المناجم وللعمال والمستخدمين الذين تتعرض صحتهم للأخطار نتيجة لظروف العمل .

وحيثما توجد مخاطر صحية ، فإن العمال يحصلون على أجازات إضافية سنوية علاوة على الأجازات العادية . وحددت هذه الأجازة الإضافية بأيام تتراوح بين ٦ ، ٣٦ يوماً من أيام العمل وفقاً لظروف العمل .

أما فى المهن التى يتعرض فيها العمال لخطر التسمم يقدم للعمال المواد الدهنية ومضادات التسمم . وفى عديد من المهن التى يكون العمل فيها خطراً على صحة العمال ، تقدم إليهم وجبات إفطار إضافية بلا مقابل ، أما إذا كان العمل يستوجب التعرض لمواد خطرة على الجلد فإن الإدارة مجبرة بتقديم المطهرات بلا مقابل .

يمنح العمال العاملون تحت الأرض وفى المهن الخطرة وفى المصانع ذات الحرارة المرتفعة أو فى الوظائف ذات ظروف عمل قاسية ، معاشات بشروط مميزة فيمكنهم التقاعد قبل العمال العاديين بعشر سنوات بفئات أجور مرتفعة . كذلك فإن فئات الآجور فى مثل هذه الأعمال مرتفعة هى الأخرى عن فئات أجور العمال فى الوظائف الأقل صعوبة .

● كيف يكون التعويض عن عجز العمل ؟

يحدث انخفاض مستمر فى عدد حوادث العمل وفى عدد حالات المصابين بالأمراض المهنية ، واختفى إلى الأبد العديد من الأمراض المهنية التى كانت واسعة الانتشار . ولكن ما زالت هناك حالات يصاب فيها العامل باصابات خطيرة أو يسقط مريضاً بشكل يعجزه عن العمل نتيجة لأخطاء الإدارة .

توجد قواعد صارمة لتقديم التعويض للعمال والمستخدمين فى مثل هذه الحالات . فالإدارة ملزمة بتعويض العامل إذا كانت الإصابة قد حدثت فى منطقة العمل أو فى خارجها فى حالة القيام بأعمال خارجية خاصة بالمصنع أو أثناء الذهاب والرجوع إلى العمل بواسطة وسائل النقل التابعة للمصنع

وإذا نجم عن الإصابة حدوث عجز مؤقت للعامل فإن العامل يحصل خلال فترة العلاج على ما يوازى مائة في المائة من أجره الشهرى بغض النظر عن مدة خدمته . وفى حالات أخرى ينقل العامل المصاب مؤقتاً إلى عمل أسهل وأقل أجراً ، ولكن الفرق بين أجره القديم والجديد يدفع له حتى يستعيد صحته تماماً أو يعتبر عاجزاً عجزاً كليا عن العمل .

إذا أصبح العامل عاجزاً عن العمل نتيجـــة لحادثة أو لمرض مهنى ، فإن الإدارة أو اللجنة النقابية ترسله للكشف عند قومسيون طبى خاص . وبعد أن يشخص القومسيون العجز عن العمل يحدد له معاشاً بواسطة هيئة التأمينات الاجتماعية المختصة . وهذا المعاش يبلغ حوالى نصف أو أكثر من نصف دخله السابق ، والفرق بين المعاش والدخل السابق تدفعه المؤسسة . والعامل الذى يصاب بالعجز الكلى عن العمل نتيجة لخطأ المؤسسة يعطى له متوسط أجره الشهرى .

يحدث أحيانا ألا يرجع الخطأ فى إصابة العامل إلى المؤسسة بل إليه هو الآخر حين يقوم بالخرق الفادح لنظم

الوقاية وغيرها من التعليمات ، وفى هـــذه الحالة يتحدد مقدار التعويض على أساس من تحديد أى الجانبين يقع عليه الخطأ الأكبر ولجنة وقاية العمل التابعة للجنة النقابة المحلية هى التى تحدد درجة مسئولية كل طرف.

وإذا لم يوافق « المصاب » على قرار الإدارة فيرسل شكوى إلى اللجنة النقابية للمصنع أو المنشأة . وتتخذ اللجنة قرارها الذى يجب تنفيذه فوراً . وفى الحالات التى تعترض فيها الإدارة على القرار فإنها ملزمة بتقـــديم متوسط التعويض الشهرى .

وإذا لم يقتنع أحد الطرفين بقرار اللجنة النقابية ، فله الحق فى عرض القضية على المحاكم .

● كيف تشترك النقابات فى الإشراف على عمليات البناء أو التجديد للمؤسسات الصناعية ؟

تغيرت ظروف العمل تغيراً كبيراً فى زمن السلطة السوفيتية وأقيمت الآلاف من المؤسسات الجديدة وجدد القديم منها . وأدت الكهربة والمكننة والأوتومية والآلات والمعدات الجديدة والمعارف التكنيكية الحديثة إلى تسهيل

العمل بدرجة هائلة وجعله أكثر أمنا وأكثر صحية . وتعمل الدولة على المراعاة الدقيقة للأمراض الصناعية والنظم العلمية لوقاية العمل . وتوفرت فى المؤسسات الصناعيـــة شروط النظافة والتهوية والإضاءة الجيدة وأصبحت ملائمة لعمل الإنسان .

تعطى النقابات السوفيتية لظروف العمل الأولوية الأولى . ومن هنا ينبع اهتمامها العميق بعمليات التشييد والبناء ، فتشارك فى تخطيط المنشآت الجديدة وتحديد القديم منها ، وتقيم رقابة عامة دائمة على المبانى وظروف تهويتها وأجهزة التكييف فى المصانع ، وتتأكد من مطابقة الانشاءات لإجراءات الوقاية والأمن فى العمل ومن أن الحجرات المخصصة للاستعمال مضاءة وواسعة وحسنة التأثيث.

وهناك شكل شائع من أشكال الرقابة والإشراف على البناء والإنشاءات هى مراكز ومجموعات الرقابة التى تقام فى المكاتب ومواقع البناء وفى ورش ومواقع الصناعة وفى مكاتب التصميم والبناء وفى المؤسسات المختصة بتوريد الأجهزة والمعدات. ويختار المشرفون من بين العمال العاديين، والمنشطين النقابيين ، ومن ممثلى المنظمات الاقتصادية واللجان

النقابية ولجان رابطة الشباب الشيوعى والصحافة والإذاعة وتوجه اللجان النقابية نشاط هذه الهيئات .

تعمل مراكز ومجموعات الإشراف التابعة للجان النقابية فى ارتباط وثيق مع المشرفين العموميين من جانب نقابة « المنظمة العميلة » صاحبة المصنع أو المؤسسة الجارى تشييدها . ومما يجدر الإشارة إليه ، ما حدث فى عملية تشييد مصنع نوفوموسكوفسك للكيماويات بأوكرانيا ، فإن اللجنة النقابية للمنظمة الموكل إليها البناء بالاشتراك مع اللجان النقـــابية لمكاتب التصميم وللمؤسسة الكيماوية نظمت مناقشة حول رسوم التصميمات فى موقع البناء نفسه . وبعد دراسة المشروع قدم العمال العاديون ورؤساء العمال والمهندسون اقتراحات وإضافات هامة ، وأقرت جميع هذه الاضافات وأدخلت فى التصميم النهائى .

يوجد لدى النقابات أجهزة من الخبراء الفنيين فى كل صناعة وتوصياتهم بتلافى أى خرق للقواعد الخاصة بوقاية العمل ، ملزمة للاداريين فى المؤسسات الصناعية ومنظمات البناء . ولا يمكن تشغيل أى مصنع أو منشأة بدون موافقة المفتشين الفنيين ، والممثلين الآخرين للجنة النقابية .

• ما هى الحقوق الممنوحة للجان وقاية العمل التابعة للجان النقابية المحلية ؟ ما هى واجباتها ؟

تنشأ لجان وقاية العمل لتقديم المساعدة للجان النقابية فى الإشراف على تنفيذ تعليمات وقاية العمل ، ومنع الحوادث والتدابير الخاصة بالعلاج الصناعى .

وتشرف اللجنة على مراعاة الإدارة لقوانين ساعات العمل والعطلات والأجازات ، والإجراءات الخاصة بوقاية العمل للنساء والشبان من العمال . كما تشرف اللجنة على قانونية العمل الإضافى ، والمبالغ المخصصة لتحسين ظروف العمل ، وتبحث كل حالة من حالات الإصابة فى العمل أو المرض المهنى وتضغط لاتخاذ الإجراءات الكفيلة بالقضاء على أسباب الحوادث ومسببات الأمراض المهنية .

وللجنة واجبات كثيرة ومتنوعة . وتشترك فى صياغة وإبرام الاتفاقية الخاصة بوقاية العمل مع الإدارة والبنود المشابهة فى الاتفاقية الجماعية ، وتنظر فى وضع الخطط اللازمة لإعداد المؤسسات لظروف العمل الشتوى والصيفى وتراقب تنفيذ هذه الإجراءات . وتهتم اللجنة بتدريب العمال تدريباً مناسباً على التكنيك الصناعى الوقائى وتزويدهم

بأوفرولات عمل وأحذية خاصة ، ونظارات طبية وعوينات لوقاية النظر وكمامات وغيرها من الأدوات اللازمة لوقاية الفرد . وتقوم بتفتيش منتظم على الخدمات الصحية والصناعية وعلى الإضاءة وعلى وجود حواجز حول الآلات تكفل سلامة العامل . . الخ .

وكل ما يتعلق بوقاية العمل ومنع الحوادث من اختصاص اللجنة . ولها الحق فى أن تقوم بالتفتيش فى أى وقت على المصانع ، والاطلاع على كافة المستندات والوثائق الخاصة بوقاية العمل . وإذا ظهرت أية مخالفات فان اللجنة تطالب الإدارة بتصحيحها حتى لو استلزم الأمر عرضها على اللجنة النقابية .

ويعاون اللجنة فى عملها مفتشون عموميون كثيرون ، وتقوم اللجنة بتوجيههم فى العمل ، وتعاونهم على تبادل الخبرة فيما بينهم .

- من هو الشخص الذى يمكنه شغل وظيفة المفتش العمالى ؟

ينتخب فى اجتماعات عامة للعمال والمستخدمين ، المفتشون

على ظروف العمل الوقائية ، ويحق لكل عامل أو مستخدم أو فني أو مهندس عضو فى النقابة على شرط ألا يكون موظفاً إدارياً ، أن يرشح نفسه لهذا المركز .

يوجد مايقرب من مليون ونصف من هؤلاء المفتشين فى جميع أنحاء البلاد ، وهم العيون النافذة للنقابات ، ويضمنون وجود رقابة حازمة وعادلة على تنفيذ التشريعات العمالية الوقائية والتعليمات الخاصة بالعلاج الصناعى .

الفصل السادس

التأمينات الاجتماعية والنقابات

● ما هى السمات المميزة للتأمين الاجتماعى
فى الاتحاد السوفيتى ؟

لماذا أوكل إلى النقابات الإشراف على التأمينات الاجتماعية ؟

يمنح دستور الاتحـــاد السوفيتى جميع المواطنين السوفييت الحق فى الاعانة الاجتماعية فى سن الشيخوخة وفى حالة المرض أو العجز عن العمل . وتقول المادة ١٢٠ من الدستور أن « هذا الحق يكفله التطور الواسع للتأمينات الاجتماعية لعمال الصناعة على نفقة الدولة ، والخدمة الطبية المجانية للشعب العامل »

تشمل التأمينـــات الاجتماعية فى الاتحاد السوفيتى جميع العاملين بأجر والمستخدمين بمهايا بغض النظر عن

طبيعة عملهم وطول خدمتهم أو طريقة مكافأتهم على العمل الذى يقومون به . والعمال والمستخدمون غير ملزمين بدفع إشتراك فى التأمينـــات الإجتماعية . فصندوق التأمينات الإجتماعية يمول من مساهمات المؤسسات الصناعية ومشاريع البناء والمعاهد هذا بالإضافة إلى المبالغ التى ترصد فى ميزانية الدولة لهذا الغرض .

والهدف الأساسى للتأمينات الاجتماعية فى الاتحاد السوفيتى هو العمل على حماية صحة العامل ومنع الأمراض وتحسين ظروف العمل والمعيشة . وسمة هامة من سماته هو تقديم التأمين لا للعامل نفسه فقط بل لأفراد أسرته أيضاً .

منذ عام ١٩٣٣ أصبحت التأمينات الاجتماعية تحت الرقابة المباشرة من جانب النقابات . ووضع تحت تصرفها آلاف الملايين من الروبلات بهدف مساعدة الأقسام العريضة من العمال فى الإشراف على الأموال الخاصة بالتأمينات الاجتماعية . واليوم يشترك حوالى ٢,٥ مليون من المنشطين النقابيين فى النشاط العملى فى هذا الميدان . وتوضع السياسات العامة للتأمينات الاجتماعية بواسطة المجلس

المركزى لكل اتحاد النقابات والمجالس المركزية للنقابات فى الجمهوريات والمناطق والأقاليم .

● ماهى أوجه صرف آلاف الملايين فى ميزانية التأمينات الاجتماعية ؟

يصطحب نمو اقتصاد الاتحاد السوفيتى بزيادة النفقات على التأمينات الاجتماعية وفيما يلى أرقام قليلة توضح الزيادة المضطردة فى ميزانية التأمين الاجتماعى (ألف مليون روبل) .

السنة :	١٩٤٠	١٩٥٠	١٩٦٠	١٩٦٥	١٩٦٧ (مقترح)
	٠,٨٦٠	١,٩٦٠	٧,١٠٠	١٥,٤٣٠	١٢,٣٩٢

وأكبر بنود التأمينات الاجتماعية هى البنود الخاصة بمعاشات الشيخوخة، وتعويضات العجز المؤقت عن العمل . وفى كل عام تحصل أكثر من ٢,٥ مليون امرأة — من العاملات والمستخدمات — على أجازات مدفوعة للوضع ونقود لشراء ملابس لأطفالهن الجدد . وتمنح أيضاً الرواتب والفوائد لهؤلاء الذين يجرى نقلهم مؤقتاً إلى أعمال أخرى نتيجة لإصابتهم بمرض السل أو بمرض مهنى ،

ولهـؤلاء الذين فى أجازة لرعاية أحد المرضى من عائلاتهم ... الخ .

يصرف جزء كبير من أموال التأمينات الاجتماعية على الأذون المجانية أو المخفضة لإقامة العمال فى المصحات، وبيوت العطلات ، ومعسكرات السياحة وتسلق الجبال وفى إقامة معسكرات الرواد وغيرها من التسهيلات للأطفال مثل تقديم الوجبات الغذائيةوالنهوض بالألعاب الرياضية والتمرينات العضلية ونشرها فى صفوف الشعب العامل .

هناك باب لاوجود له فى ميزانية التأمين الاجتماعى ألا وهو معونات البطالة : فلم يوجد فى الاتحاد السوفيتى متعطل واحد لما يزيد عن ٣٥ عاماً .

● ما هو دور اللجنة النقابية فى المصنع والمنشأة أو المكتب فى مجال التأمينات الاجتماعية ؟

للجان النقابية فى المصنع والمنشأة اهتمام مباشر بالتأمينات الاجتماعية للعمال والمستخدمين ، فهى تقوم بالإشراف على شئون الرعاية الطبية للعمال والمستخدمين وعائلاتهم ، وتحدد تعويضات العجز المؤقت عن العمل وعلاوات الأمومة

وترسل العمال إلى مراكز الاستشفاء والمصحات وبيوت العطلات ، ومن خلال مندوبيها تساهم فى منح المعاشات التى تقرها هيئات التأمين الاجتماعى ، وتشرف على إقامة مراكز الاستشفاء ودور الأطفال وتتعهد باقامة معسكرات الرواد لأطفال المدارس خلال الأجازات الصيفية والشتوية .

تتأكد اللجان النقابية فى المصانع والمنشآت من أن الإدارة تقوم بدفع نصيبها فى التأمينات الاجتماعية فى الزمن المحدد ، ولها السلطة فى أن تستقطع هذا النصيب من الإدارة .

يساعد كثير من المنشطين فى عمل هذه اللجان بوصفهم أعضاء فى لجان التأمينات الاجتماعية وكمندوبين منتخبين فى أجهزة التأمينات . وهذه اللجان تقام فى المؤسسات التى يبلغ عدد العاملين فيها المائة أو ما يزيد عن المائة ، وعدد أعضائها يتراوح ما بين ٥ – ٧ أو ١٥ – ١٩ وإن كان هذا يتوقف على حجم المؤسسة . ورئيس اللجنة النقابية هو بحكم منصبه رئيس لجنة التأمينات الاجتماعية .

يحق للجنة أن تمنح التعويضات عن العجز المؤقت والأمومة وغيرها من الرواتب وفقاً للتشريعات القائمة .

ولا يمكن دفع تعويض إلا بعد الموافقة الاجتماعية من جانب اللجنة فى اجتماعها ، والرئيس غير مصرح له على الإطلاق بهذا الأمر .

ومهمة اللجنة الأساسية هى خفض عدد حالات الإصابة فى العمل ومعدلات الأمراض المهنية . وللقيام بهذه المهمة ، فإن لجنة التأمينات الاجتماعية بالاشتراك مع لجنة وقاية العمل والأطباء والمديرين تضع وتنفذ الخطط والمشـاريع الصحية اللازمة وتدرس بصورة منتظمة التقارير الخاصة بإصابات العمل والأمراض المهنية لاتخاذ الإجراءات العملية لتحسين ظروف العمل والخدمات الطبية .

ولجنة التأمينات الاجتماعية موكول إليها أيضاً توزيع أذون الإقامة فى المصحات وبيوت الراحة ، وإرسـال أطفـال العمال والمستخدمين إلى رياض الأطفال ودور الحضانة ومعسكرات الرواد وتنظيم المحاضرات والأحاديث الصحية . كما تنظر فى شكاوى العمال الخاصة بالخدمات التأمينية والطبية وتتخذ الاجراءات المناسبة .

أما فى المؤسسات التى يقل عدد العاملين فيها عن المائة ، فان عمل التأمينات الاجتماعية يتم مباشرة عن طريق اللجنة

النقابية من خلال مندوبى التأمينات الاجتماعية المنتخبين بواسطة المجموعات النقابية .

● ما هى واجبات مندوبى التأمينات الاجتماعية ؟

ينتخب مندوبو التأمينات الاجتماعية فى اجتماع عام للمجموعات النقابية لمدة سنة واحدة ، وهم يلعبون دوراً هاماً فى القيام بمختلف مهام نظام الدولة للتأمينات الاجتماعية . فهم بالاشتراك مع مفتشى العمل يشرفون على مدى تنفيذ الإدارة للإجراءات الخاصة بمنع الأمراض المهنية والإصابات وتحسين العـــلاج الصناعى . وهم أيضاً يساعدون الأطباء فى تنظيم المعونة الطبية وفى الرقابة الطبية الدورية على صحة العمال والمستخدمين والتفتيش على مدى توافر الظروف الصحية والتأكد من أن العمال الضعاف صحيا تحت الإشراف الطبى الدائم .

ينظر إلى المليون ونصف مليون من مندوبى التأمينات الاجتماعية بنظرة تقدير عال ، تلك النظرة القائمة على أساس إدراكهم وإخلاصهم المتفانى للعمل العام . فهم الذين يسرعون إلى نجدة الصديق عند الحاجة ، ويتطوعون

لتحمل أعباء ومتاعب الآخرين . وجميع المرضى من العمال يمكنهم الاعتماد على المعونة الأخوية من جانب مندوبي التأمينات الاجتماعية . وإذا تأخر زميله عن العمل فانه بدون أي اعتبار لوقته الخاص ، يذهب إلى منزل العامل المريض ليطمئن عليه وعند الضرورة ، يستدعى الطبيب ، ويتوجه إلى الصيدلية لصرف الدواء ، ويتأكد من أن المريض يلقى الرعاية في المنزل أو إذا أرسل إلى المستشفى ، وإذا كانت هناك ثمة ضرورة فإنه يطلب من المنظمة النقابية صرف معونة مالية للمريض أو وضع أولاده أو أولادها في رياض الأطفال أو دور الحضانة . وهذه المعونة الأخوية والاهتمام البالغ من جانب المنظمات النقابية وتطوعها بالعمل النشيط تؤدى إلى الشفاء السريع للمرضى .

- ما هي المنح المؤقتة التي يحصل عليها العمال ؟

يحصل العامل في حالة إصابة العمل أو المرض المهني على مائة في المائة من متوسط دخله خلال فترة عجزه . وإذا كان المرض غير متعلق بالعمل : فإن المنحة تقدر حسب سجل خدمته . وعندما تكون خدمته المتصلة تزيد عن ١٢

سنة ، فإن العامل العضو فى النقابة يحصل على ٩٠ فى المائة من أجره ، إذا كان يتراوح بين ٨ – ١٢ سنة يحصل على ٨٠ فى المائة ، ومن ٥ – ٨ سنين يحصل على ٧٠ فى المائة ، ومن ٣ – ٤ سنين يحصل على ٦٠ فى المائة ، وإذا كانت خدمته تقل عن ثلاث سنوات – يحصل على ٥٠ فى المائة. وبالنسبة لأعضاء النقابة من الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً فإنهم لا يحصلون على اقل من ٦٠ فى المائة من الأجر دون نظر إلى مدة خدمتهم.

أما بالنسبة للعمال والمستخدمين غير المنضمين إلى عضوية النقابة فإنهم يحصلون على نصف المبالغ التى تعطى لأعضاء النقابة ، هذا فيما عدا حالات إصابات العمل والأمراض المهنية .

وليست المنح التى تدفع فى الأجازات المرضية هى كل ما يتحصل عليه العامل المريض ، فالطبيب يعالجه فى منزله بالمجان ، وجميع التحاليل والكشوف واستشارات الإخصائيين مجانية هى الأخرى . وإذا كان المرض يستدعى النقل إلى المستشفى فإنه يكون بلا مقابل ولا يمنع هذا من استمرار المنحة .

أخيراً ، يرسل المرضى فى دور النقاهة عند الضرورة إلى أماكن الاستشفاء أو بيوت العطلات بدون مقابل أو بتخفيض مناسب .

- ما هى الامتيازات التى تحصل عليها المرأة الحامل أو الأم التى تقوم بإرضاع أطفالها ؟

بناء على توصية الطبيب ، فإن الإدارة ملزمة بنقل المرأة الحامل إلى عمل أخف بدون أى اقتطاع فى أجرها . والعمل الليلى والإضافى ممنوع بالنسبة للمرأة الحامل والأم المرضعة . وتمنح الأمهات المرضعات أجازات إضافية ، دون أن يؤثر ذلك فى أجازاتها العادية . وتعتنى النقابة بأن تلتزم الإدارة التزاماً حازماً بهذه التعليمات .

تبلغ أجازة الوضع ١١٢ يوماً عمل — ٥٦ يوم قبل الوضع ، ٥٦ يوم بعد الوضع . وهذه الأجازة لا علاقة لها بالأجازة العادية ، التى يمكن أن تأخذها العاملة بعد انتهاء أجازة الوضع . وإذا مرضت العاملة أثناء أجازة الوضع — فانها تحصل على إجازة مرضية وتستمر إجازة الوضع طوال فترة مرضها . وإذا مرض أحد أطفال الأم

فانها تحصل على إجازة ومنحة . وتدفع لأمهات الأسر الكبيرة منح خاصة تحدد على أساس عدد الأطفال .

- كيف تساهم النقابات فى تنظيم الوقاية الصحية ؟

إن الوقاية الصحية مهمة ضخمة ، وتساعد النقابات السلطات الصحية فى تحسين الخدمات الطبية وتنفيذ التدابير الصحية .

يتمتع العمال الصناعيون بالأولوية فى الحصول على الخدمات الطبية . وتوجـــد فى المؤسسات الصحية مختلف المشاريع — يوجد قسم طبى خاص فى المصنع أو المنشأة الصغيرة الحجم .

- ما هو القسم الطبى بالمؤسسة ؟

القسم الطبى عبارة عن منظمة مستقلة تقدم جميع الخدمات الصحية التى يحتاجها العمال . فهناك ما يزيد عن مائة طبيب يرعون صحة العاملين فى مصانع جوركى للسيارات . وملحق بالقسم الطبى بهذه المصانع مستشفى كبير مجهز على أحدث طراز ، وعيادة خارجية مزودة بالاخصائيين . كما

توجد أيضاً عيادة للتشخيص الطبيعى ومصحة يستطيع العمال البقاء فيها بعد انتهاء العمل والحصول على العلاج الطبى ، وكانتينات تقدم الوجبات الغــذائية ، ومراكز استشارة للأمومة والطفولة ، ومراكز طبية فى الورش ، ومصحات فى الأماكن الجميلة الخلابة من البلاد .

والأطباء بمساعدة المنشطين النقابيين يدرسون دراسة جيدة ظروف عمل ومعيشة العمال ، ويقومون بالتفتيش الصحى ويضعون نظم واجراءات منع الأمراض ويفحص الأطباء وبشكل دائم الأشخاص الذين يعانون من الأمراض المزمنة أو الذين يعملون فى ورش تتعرض فيها صحة العمال للمخاطر . كما يعتنى القسم الطبى والصحى بعائلات العمال .

- ما هى المشاريع الصحية المتكاملة

يشترك المنشطون النقابيون فى تحسين العلاج الصناعى بمساهمتهم فى وضع وتنفيذ المشاريع الصحية . وهذا النشاط يلقى الرعاية من اللجان النقابية . ويتضمن المشروع الصحى المتكامل جميع التدابير الصحية والعلاجية والوقائية والتمريضية والتنظيمية وإذا كان هذا المشروع يتطلب بناء مستشفى

جديد أو عيادة خارجية ، فان البند المناسب يضمن فى الاتفاقية الجماعية :

والمشروع الصحى المتكامل هو نتاج للجهود المشتركة للنقابة والإدارة والهيئات الطبية ، والأجهزة التالية بالتعاون مع العمال الاجتماعيين الأفراد تشارك فى رسم هذا المشروع : لجان التأمين الاجتماعى ووقاية العمل ، واللجان النقابية المصنعية ، ومنظمى المجموعات ومندوبى التأمينات الاجتماعية والمهندسين والأطباء ورجال الصليب الأحمر ، فهم جميعاً يقومون بدراسة ظروف العمل ويجمعون اقتراحات العمال ثم يناقش المشروع فى اجتماعات العمال بالمصنع . والمشروع المنسق الذى يغطى جميع الاقتراحات المقدمة تناقشه وتوافق عليه اللجنة النقابيــة والإدارة . والمشروع الصحى المتكامل جزء متمم للاتفاقية الجماعية ويخضع لإشراف المنظمة النقابية .

ولتوسيع مشاركة العمال فى تحسين الخدمات الطبية ، تشكل مجالس عامة فى المنشآت الصحية . وتقوم اللجان النقابية بدور نشط فى تشكيلها ، وهى تضم الأطباء والمنشطين

النقابيين من ذوى الخبرة فى وقاية العمل والتأمين الاجتماعى هذا بالإضافة إلى ممثلين للمنظمات العامة .

- كيف يحصل العمال فى المؤسسات على وجبات غذائية خاصة ؟

توجد كنتينات لتقـــديم الوجبات الغذائية فى معظم المؤسسات الصناعية الضخمة ، وأقسام للوجبات الغذائية فى كنتينات المصانع والمنشآت الصغيرة ، حيث يحصل العمال الذين فى حاجة إلى وجبات خاصة على الفطور والغذاء بناء على وصف الطبيب .

تنظم التغذية بواسطة النقابات والإدارة والسلطات المسئولة عن المواد التموينية . وتقدم النقابات الجزء الأساسى من الأموال اللازمة لهذا الغرض من أرصدة الدولة للتأمينات الاجتماعية . وتقدم الإدارة الأمكنة المريحة والحسنة الإضاءة والأثاثات والأدوات اللازمة للكانتين وتقوم بإصلاح وترميم صالات الطعام والمطابخ إلخ . وتتولى السلطات التموينية إدارة الكانتينات وتزودها بالمواد الغذائية الجيدة ويشرف على الطبخ إخصائيو التغذية .

يمنح التصريح بتناول الوجبات الغذائية فى الكانتينات بواسطة النقابة بناء على توصية الطبيب . وكقاعدة ، يصرح للعامل بتناول هذه الوجبات فى الكانتين لمدة شهرين وإذا كان من الضرورى استمراره ، فإن لجنة خاصة تمد له هذه المدة . ويحصل عامل من كل خمسة عمال على هذه الوجبات الغذائية الخاصة بدون مقابل ، ويدفع الآخرون ٣٠ فى المائة فقط من أثمان هذه الوجبات .

● ما هى بروفيلاكتوريوم المصنع ؟

والبروفيلاكتوريوم ، أو كما تسمى أيضاً بمصحة ما بعد العمل ، هى أحد أنواع المنشآت الطبية توفر للعمال الفرصة لرعاية وتقوية صحتهم مع استمرارهم فى العمل .

أظهرت ملاحظات الأطباء التى جمعوها فى سنوات عديدة أنه ليس من المفيد دائماً إرسال العمال المرضى أو المعرضين للمرض إلى أماكن الاستشفاء التى تكون بعيدة جداً عن منازلهم . فبالنسبة للكثيرين تكون الرحلة مجهدة كما أن الكثيرين لا يستطيعون التلاؤم مع الظروف المناخية الجديدة إلا ببطء . وفى مثل هذه الحالات ، يرسل المرضى

إلى المصحات فى نفس المنطقة المناخية . ولكن كثيراً ما يكون المرء فى غير حاجة إلى البقاء فى المستشفى أو فى مصحات متخصصة ، ويكون الأفضل بالنسبة له أن يحصل على كورس علاجى وهو مستمر فى عمله ، ويستفيد من إجازاته العادية للراحة والاستجمام . وهذا النوع من الفرص هو الذى توفره البروفيلاكتوريوم ، حيث يستطيع المرء أن يحصل على العلاج فى أى وقت فى السنة .

يوجد حوالى ١,٤٠٠ بروفيلاكتوريوم يصرف عليها من أرصدة الدولة للتأمينات الاجتماعية ويدفع العمال فقط ثلث التكاليف وتدفع النقابة المبلغ الباقى .

- هل العلاج والاستجمام فى المصحات وبيوت العطلات يمكن أن تحصل عليه الفئات الواسعة من الشعب العامل ؟

فى مارس ١٩١٩ فى فترة الحرب الأهلية والتدخل العسكرى الأجنبى وقع لنين مرسوماً لمجلس قوميسيرى الشعب بجعل جميع أماكن الاستشفاء ملكاً للدولة ، ومرسوماً آخر لاستغلال أماكن الاستشفاء على ساحل بحر قزوين فى علاج

الشعب العامل ، وبمبادرة منه فتحت النقابات أولى بيوت العطلات .

فتحت الدولة السوفيتية أبواب المصحات وبيوت العطلات لأفراد الشعب العامل الذين هم فى حاجة إلى الراحة والعلاج . واليوم يمكن للمرء أن يقابل فى أى مكان للاستشفاء ، نجارين وعلماء وعمال مناجم وعمال لحام ومدرسين وحالبات الألبان ومستخدمى البريد والسكك الحديدية — أناس من مختلف المهن والحرف . وأنشىء ما يزيد عن ٣,٠٠٠ من المصحات وبيوت العطلات والبنسيونات وفنادق الاستشفاء فى أجزاء البلاد ذات المناخ الملائم للصحة — على شواطىء بحر قزوين ، وفى الغابات بالقرب من الأنهار والبحيرات وفى الأماكن التى تكثر فيها الينابيع والحمامات الطبية . وفى كل عام يقضى أكثر من ٨ مليون عامل أجازاتهم هناك .

فى عام ١٩٦٠ ، سلمت الحكومة إلى النقابات الغالبية العظمى من المصحات (باستثناء مصحات السل) وبيوت العطلات وأماكن الاستشفاء ، والعيادات الطبية الخارجية والداخلية والبنسيونات . واستمرت النقابات فى توسيع

شبكة المصحات وتقديم التسهيلات الخاصة بأماكن الاستشفاء والعطلات . وفى خلال ست سنوات ازدادت طاقتها بأكثر من ١٠٠,٠٠٠ محل . وفى خلال فترة مشروع السنوات الخمس الجـديد سيتسع بناء مراكز العطلات والمراكز الصحية بدرجة لم يسبق لها مثيل ، وبناء على اقتراح من المجلس المركزى لكل نقابات الاتحاد السوفيتى أصدر مجلس الوزراء السوفيتى قراراً حول بناء بيوت عطلات ونزل سياحية جديدة فى الفترة ما بين ١٩٦٦ - ١٩٧٠ بطاقة تبلغ ٣٨٠,٠٠٠ محل . وهذا يعنى أنه فى عام ١٩٧٠ فان المراكز النقابية للعطلات وللمصحات ستخدم ٦ مليون من الأشخاص زيادة عما كانت تخدمه فى عام ١٩٦٥ . ويجرى تنفيذ خطة البناء بنجاح .

إلى جانب إقامة البيوت والمصحات الخ حسب خطة الحكومة تجرى إقامة عدد متزايد من بيوت العطلات بدون الحاجة إلى مصـاريف من الدولة . وذلك بناء على مبـادرة من المصانع والمنشآت والمناجم ومزارع الدولة . وعلى سبيل المثال ، أنشأت مؤسسة كوزنتسك التعدينية مصحاتها الخاصة فى منتجعات متعددة وأقامت عديداً من

بيوت العطلات ومراكز العطلات الصيفية فى البقع الجميلة الخلابة بالقرب من مدينة كوزنتسك .

وتحظى النقابات بتأييد الكثيرين من المنشطين فى عملية توسيع شبكة المصحات ومراكز العطلات . ومنذ سنوات قليلة ، أدخلت مبادئ أكثر ديموقراطية فى إدارة مثل هـــذه المراكز فأدخلت إصلاحات على تشكيل مجالس إدارات مصحات الدولة ومراكز العطلات فأصبحت مجالس نقابية للإدارة ، تضم ممثلين من مجالس النقابات والإدارات العامة ومنظمات الدولة وهيئات البحث هذا بالإضافة إلى ممثلين من مصحات وبيوت عطلات العمال . كما توجد أيضاً مجالس عامة تعمل فى ميـــدان المصحات وبيوت العطلات .

تعطى تصاريح الإقامة فى المصحات وبيوت العطلات إلى العمال بتأشيرة من جانب اللجان النقابية فى المصانع والمنشآت والمكاتب فإذا رغب العامل فى الذهاب إلى أحد المصحات فإنه يتوجه بالطلب إلى القسم الطبى التابع له أو إلى العيادة الطبية الخارجية وهناك توجه إليه النصيحة بأفضل المصحات المناسبة له . ثم تتخذ لجنة التأمينات الاجتماعية القرار الخاص

بإعطاء التصريح ، وهذا القرار خاضع لموافقة اللجنة النقابية . ويعطى للعمال المرتبطين ارتباطاً مباشراً بالإنتاج ، الأولوية فى التصاريح . وتعطى التصريحات المجانية أولا إلى العجزة بسبب الحرب أو أبطال العمل والأمهات والعمال فى العشرينات من العمر ، ويؤخذ فى الاعتبار وضعهم المالى . ومن بين كل خمسة تصاريح يعطى تصريح مجانى . وبالنسبة للعمال والمستخدمين فإنهم يدفعون ثلث التكاليف وتدفع النقابة الجزء الباقى . وإذا كان العامل أو المستخدم صاحب التصريح فى ظروف قاسية فإن النقـــابات تتولى نفقات سفره .

تعطى التسهيـــلات للإقامة فى بيوت العطلات للعمال الذين لايحتاجون إلى أى علاج ويتوجهون إلى مراكز العطلات لمجرد الراحة وقضاء وقت طيب .

● ما الدور الذى تلعبه النقابات فى تقديم المعاشات ؟

تقديم المعاشات مسألة فى غاية الأهمية لكثير من العمال ، وهى جزء جوهرى من عمل النقابة . ولندرك العمل الذى تقوم به النقابة لا بد أن نعرف ما هية خطة المعاشات .

أصبحت المعاشات محل اهتمام أساسى من جانب الدولة . ولكفالة المعاش لا يحتاج العامل إلى استقطاع أية مبالغ من أجره أو مدخراته . فالمعاشات تمنح من أرصدة الدولة للتأمينات الاجتماعية التى تتكون من المساهمات التى تقدمها الهيئات المختلفة .

ينفق ما يساوى ١١,٠٠٠ مليون روبل سنوياً على المعاشات فى الاتحاد السوفيتى — وهو يمثل جزءاً كبيراً من الدخل القومى .

أصدر مجلس السوفييت الأعلى فى صيف عام ١٩٥٦ قانوناً جديداً ضاعف تقريباً من متوسط المعاش . فالمعاش حتى الوفاة بالنسبة للمسنين يتراوح ما بين ٥٠ — ١٠٠ ٪ من الدخل . وكلما قل الدخل كلما كبر مستوى المعاش مما يجعل فى الإمكان تقريب الهوة بين أكبر وأصغر معاش .

ومنذ أوائل عام ١٩٦٥ ، أدخل نظام معاشات الدولة بالنسبة للمزارعين الجماعيين . وقرب نهاية العام نفســـه ، وصل عدد المزارعين الذين يحصلون على معاش من صندوق التأمين الاجتماعى للنقابة العامة للمزارعين الجماعيين ، ما يقرب من ٨ مليون .

● من الذى يستحق المعاش

يستحق الرجال المعاش الكامل فى سن الستين بعد ٢٥ سنة من الخدمة ، أما النساء فيستحقن المعاش فى سن الخامسة والخمسين بعد ٢٠ سنة من الخدمة . وهؤلاء الذين خدموا فترة أقل فإنهم يستحقون معاش هم الآخرون . توجد فئات من العمال تستحق معاش الشيخوخة فى سن أقل ، الرجال من ٥٠ ـ ٥٥ والنساء من ٤٥ ـ ٥٠ ، وهؤلاء ممن يعملون تحت الأرض فى مهن خطرة على الصحة أو فى ظروف عمل شاق ، ومن النساء اللاتى أنجبن خمسة أطفال أو أكثر وتولين تربيتهم حتى سن الثامنة ، وغير ذلك من الفئات . والعمال الذين يصابون بالعجز الكامل أو الجزئى عن العمل والذين أصبحوا عاجزين عجزاً دائماً يستحقون معاش العجز عن العمل .

أصبح الآلاف من أعضاء النقابات أعضاء فى لجان المعاشات ولجان العمل الطبية ، التى تتمتع بصلاحيات مساوية لصلاحيات سلطات الدولة فى تقرير أمور المعاشات . ويساعد ممثلى النقابة فى لجان العمل الطبية ،

الأطباء فى تحديد درجة العجز عن العمل ، والإشارة إلى الوظيفة المناسبة للعاجزين الذين يستطيعون مواصلة العمل .

وأقيمت لجان للمعاشات التابعة للجان النقابية فى المؤسسات الضخمة وبلغ عدد أعضائها المتطوعين ٣٧٠,٠٠٠، وتم الموافقة على تكوين هذه اللجان من جانب اللجنة النقابية فى المصنع أو محل العمل . (وفى المؤسسات الصغيرة التى يقل عدد عمالها عن المائة تتولى اللجنة النقابية مباشرة العمل الخاص بالمعاشات) .

وأحد المهام الأساسية للجنة هى أن تحضر بالاشتراك مع الإدارة جميع المستندات اللازمة لمنح المعاش .

تعنى لجان المعاشات بتلبية الاحتياجات الثقافية واليومية لأصحاب المعاش ، والإشراف العام على إيجاد العمل المناسب للعجزة عن العمل .

وفى كثير من المصانع تقدم لجان المعاشات النقابية المشورة القانونية حتى تساعد العمال على الإلمام باللوائح .

كما تتولى تنظيم الدعاية على بيوت العاجزين عن العمل والمسنين بواسطة عمال المشروع التابعين له .

الفصـــل الســابـع

الاسكان والرعاية العامة

● كيف تساعد النقابات على حل مشكلة الإسكان ؟

جميع الأجهزة النقابية — من الأجهزة المركزية إلى الأجهزة المحلية — تشارك بنشاط فى وضع مشاريع خطط الإسكان، وللجان النقابية فى هذا المجال اختصاصات واسعة. فهى تقوم بمراجعة خطط الإنشاء لمنازل السكنى الجديدة ، وتشرف على مستوى العمل ، واستخدام الأرصدة المخصصة لهذا الغرض . وتمارس اللجان النقابية عملية المراجعة والإشراف عن طريق لجان الإسكان والرعاية العامة ، التى يساهم فى عملها ما يقرب من مليون منشط نقابى .

ينفذ الاتحاد السوفيتى برنامجاً إسكانياً ضخما فى كل من المدن والريف . وفى السنوات الست الأخيرة (١٩٦١ — ١٩٦٦) بنيت ١٣,٧ مليون شقة جديدة شغلها ما يزيد عن ٦٥ مليون شخص .

ومعدل البناء بغرض السكنى مرتفع جداً . فالاتحاد السوفيتى يبنى من المساكن ما يزيد عما تبنيه جميع البلدان الأوربية مجتمعة .

ولكن لماذا ما زال هناك نقص فى الشقق ؟

يواجه الاتحاد السوفيتى مشكلة الإسكان منذ الأيام الأولى لقيامه . فهذه المشكلة ورثها عن القيصرية . فحتى المدن كانت منازلها قديمة وخشبية وبلا أية مرافق — لا كهرباء أو خزانات مياه أو مجارى . وكانت الظروف المعيشية للجماهير التى تقطن فى حجرات صغيرة كالزنازين وفى بدرومات خانقة ، مريعة للغاية .

وعند أول فرصة عالجت البلاد هذه المشكلة .وهدمت المنازل المتداعية لتحل محلها منازل حديثة .

ولكن بالرغم من معدل البناء السريع ، فان النقص لم يقض عليه . وهذا راجع إلى النمو الاقتصادى للبلاد والقفزة الكبرى فى التصنيع ، مما أدى إلى الهجرة الضخمة للسكان من الريف إلى المدن .

وتسببت الحرب العالمية الثانية فى زيادة حدة مشكلة الإسكان فقد دمر البرابرة الفاشيون ٣٠,٠٠٠ مؤسسة صناعية ،

١,٧٠٠ مدينة ، وأكثر من ٧٠,٠٠٠ قرية ، وأصبح هناك بلا مأوى ٢٥ مليون شخص . وذلك هو السبب فى أن مشكلة الإسكان مازالت لها الأولوية فى المشاكل الهامة . وفى فترة مشروع السنوات الخمس الجديد(١٩٦٦ – ١٩٧٠) سيزداد نطاق البناء وسيقيم ٦٥ مليون شخص فى شقق جديدة .

يشارك ممثلو النقابات فى لجان فحص المنازل التى تبنى للعمال من مدخراتهم فالمنازل لايمكن السكن فيها بدون الموافقة الكتابية من ممثلى النقابة ولاتقل عن ذلك أهمية عملية المساهمة العامة فى العمل والإشراف على مطابقة الشقق للمواصفات .

وبفضل معدلات الإيجارات والخدمات المنخفضة فإن سكنى الشقق متاحة للجميع . وبالرغم من ازدياد وسائل الراحة فى المساكن ، فان الإيجارات فى المدن السوفيتية ظلت ثابتة لما يزيد عن أربعين عاما منذ ١٩٢٦ .

قبل ثورة أكتوبر كان الإيجار يبلغ ½ أو ¼ دخل العامل وأحيانا أكثر . أما فى الوقت الحاضر فان الإيجار مع الخدمات البلدية يكون من ٤ – ٦ فى المائة من ميزانية العائلة فالعامل يدفع

فى الواقع مايوازى ١/٩ أو ١/١٠ من التكاليف ، والباقى تقوم الدولة بدفعه .

تنص اللوائح على حقوق اللجان النقابية فى المصانع أو المنشآت أو المكاتب فى منح التصاريح بسكنى الشقق ، بقرار مشترك من الإدارة واللجنـــة النقابية . وبالنسبة لتحديد أولويات شغل الشقق فإن لجنة الإسكان والرفاهية العامة جنباً إلى جنب مع المنشطين ، تحدد من هو فى حاجة أشد من غيره وتحتفظ بسجل لأمثال هؤلاء الناس وعلى هذا الأساس توضع قائمة انتظار .

تشارك النقابات بنشاط فى إدارة المنازل . وتنظم إشراف المتطوعين من العمال على صيانة المنازل والإصلاحات والأمور الصحية .. الخ . ومنذ سنوات قليلة كونت النقابات لجان إسكان عامة إشترك فيها آلاف العمال وربات البيوت وأصحاب المعاشات . وهذه اللجان تراجع عمل أجهزة الدولة المكلفة بإدارة وصيانة المنازل . وتعاون هذه اللجان فى وضع الخطط التمويلية والاقتصادية لأجهزة الدولة الخاصة بالإسكان وتناقش تنفيذ هذه التقريرات . وهى

تدير اجتماعات السكان التى تثار فيها مشاكل الصيانة والتجميل وتحسين المرافق .

● كيف تمارس النقابات الإشراف على التجارة ، والتموين وغيرها من الخدمات العامة ؟

حدث فى السنوات الأخيرة توسع كبير فى إشراف النقابات على الخدمات العامة وللنقابات اختصاصات كثيرة فى ممارسة الإشراف على إنشاء الخدمات الجديدة وإدارة الخدمات القائمة بما فيها الخدمات الثقافية والتجارية والتموينية ووسائل النقل البلدية . وتقيم اللجان النقابية لجانا خاصة لهذا الغرض . وأدى العمل النشط لهذه اللجان إلى القضاء على كثير من النواقص المتعلقة بالخدمات التى تقدم للشعب العامل .

الفصل الثامن

كيف تسوى منازعات العمل ؟

● كيف تحل النقابات منازعات العمل ؟

توجد أسباب متعددة لمنازعات العمل ، منها نقل أحد العمال من عمل لآخر بدون رغبته مما يجعل العامل الذى يرى علم قانونية هذا التصرف يطالب بالغائه، ومنها أيضاً إعطاء أحد العمال أجازته فى وقت غير مناسب له ، ومنها كذلك أن يرى العامل أن الأجر الذى يتقاضاه منخفضاً ... لاشك أنه ليس من السهل تعداد جميع أسباب المنازعات ، فهناك مديرون يتخذون موقفاً بيروقراطياً من الحقوق والمصالح المشروعة للعمال والمستخدمين ومن احتياجاتهم ، كما أنه يوجد عمال يرتكبون مخالفات جسيمة للنظام ويعملون بإهمال ويحاولون الحصول على أقصى ما يمكن من الدولة بينما يعطونها أقل ما يمكن .

فى عام ١٩٥٧ ، أقر مجلس رئاسة مجلس السوفييت الاعلى قانون حل منازعات العمل . وألقيت المسئولية فى هذا

العمل على اللجان النقابية ، مما أدى بدرجة كبيرة إلى تقوية دور النقابات فى محاربة المخالفات للتشريعات العمالية .

ونظمت طريقــة ديموقراطية لتسوية المنازعات . فأصبحت من اختصاص :

(ا) لجان منازعات العمل .

(ب) اللجان النقابية فى المصانع والمنشآت والمكاتب .

(ح) مجالس القضاء الشعبى .

تضم لجان منازعات العمل فى المؤسسات كلا من ممثلى النقابة والإدارة ويعين مندوبو النقابة فى اللجنة بقرار من اللجنة النقابية لمدة سنة واحدة . وتنظر اللجنة فى المنازعات الخاصة بتشريع العمل ، وبالإتفاقيات الجماعية ، ولوائح المصانع والمكاتب الخ . واللجنة ملزمة بالنظر فى الطلب الذى يقدمه العامل فى ظرف خمسة أيام وفى حضوره ، هذا إن لم يقدم موافقة كتابية على النظر فى شكواه فى غيابه .

ويتناوب واجبــات الرئيس والسكرتير — فى الاجتماعات — كل من ممثلى النقابة والإدارة ، ولا تتخذ القرارات بالتصويت بل بموافقة الطرفين . وقرار اللجنة إلزامى ولا يحتاج إلى تأكيد أو موافقة من أية جهات أخرى ، والإدارة ملزمة بتنفيذه فى خلال عشرة أيام ، وإذا لم تفعل ذلك تقوم اللجنة النقابية بتحرير كتاب إلى العامل له القوة التنفيذية للإعلام القضائى .

إذا عجز الطرفان عن الوصول إلى اتفاق أو إذا لم يرض العامل بقرار اللجنة فيمكنه أن يقدم طلبا إلى اللجنة النقابية التى تصبح ملزمة بالنظر فى طلبه أو شكواه خلال سبعة أيام ، وللجنة النقابية أن تصدر قراراً جديداً إذا رأت عدم الموافقة على قرار اللجنة أو أن تؤيد قرار اللجنة . وقبل عقد الاجتماع ، تقوم اللجنة النقابية بدراسة أسباب النزاع وتساعد العامل فى الحصول على المستندات الضرورية ، واستدعاء الشهود ومقابلة الخبراء والإخصائيين لاستشارتهم.

وبعد جمع كل المواد ، تخبر اللجنة النقابية العامل بمكان وزمان نظر القضية . وفى الاجتماع الذى يجب أن يحضره ⅔ أعضاء اللجنة ، يحق لجميع أعضاء النقابة الحضور وأخذ الكلمة . ولكن حق التصويت قاصر فقط على أعضاء اللجنة ويساهم هذا الأسلوب المتبع فى حل المنازعات العمالية فى اجتماعات مفتوحة للأجهزة النقابية المنتخبة فى الوصول إلى تسوية عادلة للنزاع ، ويضفى الاحترام على التشريعات العمالية من قبل الإدارة والعمال .

وقرار اللجنة النقابية نهائى ولا يمكن إلغاؤه بواسطة أى هيئة نقابية أعلى أو حتى بقرار من اللجنة ذاتها التى اتخذته . ولكن يمكن للعامل صاحب الشكوى أن يتقدم بالنزاع للمرة الثالثة إلى ـ القضاء الشعبى . ويمكن للإدارة أن تستأنف قرار اللجنة النقابية فى حالة واحدة وهى مخالفته لقوانين العمل

● كيف يحصل أعضاء النقابة على المعونة والاستشارة القانونية ؟

تقدم المعونة والإستشارة القانونية مجاناً فى مدن الجمهوريات والأقاليم والمناطق بواسطة محامين مجربين فى المراكز الاستشارية التى تديرها النقابات . وعند الضرورة يتصل هؤلاء المحامون بالمديرين أو اللجان النقابية ويزورون المؤسسات لتسوية المنازعات فى مكان حدوثها . وفى الحالات الشائكة ، فانهم يشتركون فى إجراءات التقاضى ، ويتخذون وضع محامى الدفاع . ويعقد المحامون أيضاً ندوات قانونية للمنشطين النقابيين .

وفى السنوات الأخيرة ظهرت مكاتب قانونية عامة للاستشارة وأصبحت واسعة الانتشار وهذه المكاتب منظمة بمعرفة اللجان النقابية فى المؤسسات الضخمة ، واللجان النقابية الاقليمية . وإذا تبين الخبير فى التشريعات العمالية بأن حق العمال قد اعتدى عليه ، فإنه يتخذ الخطوات العاجلة لتصحيح هذا الخرق للقوانين ويوجد مايزيد عن ١,٥٠٠ من أمثال هذه المكاتب فى الاتحاد السوفيتى .

هل يمكن فصل العامل دون موافقة النقابة ؟

فى الاتحاد السوفيتى نسى الناس منذ زمان طويل ماهى البطالة . ويمكن لأى شخص أن يجد العمل المناسب المتلائم

مع ثقافته وقدراته ومهارته . فاذا كان لابد من فصله فانه لا ينتظر طويلا حتى يجد عملا . ولكن حتى فى هذه الحالة ، فعملية الفصل فى حد ذاتها مسألة مؤلمة ومحزنة دائماً . ولهذا السبب ، فان القانون السوفيتى وكيل عن كل عامل ويحدد القواعد التى يمكن للإدارة أن تتخذ على أساسها قرار الفصل .

وفيما يلى هذه الأسباب : خفض عدد العاملين ، عدم المهارة ، الفشل الدائم فى القيام بالواجبات ، خرق النظام بالتغيب عن العمل دون سبب مقبول .. الخ .

لا يمكن فصل الشخص بدون أساس منصوص عليه فى قانون العمل . والفصل لمخالفة واحدة للنظام ممنوع . فالقانون ينص على أن عمليات الفصل هى إجراءات شديدة ويضع قواعد واضحة ومحددة لحماية العمال من أحوال الفصل غير القانونى . ويمكن للإدارة فقط اقتراح الفصل لكن القرار الرسمى يصدر بموافقة اللجنة النقابية . ورئيس اللجنة النقابية أو العضو فيها لايحق له اتخاذ قرار فى هذه المسألة الهامة . فإجراء الفصل يمكن اتخاذه فقط فى اجتماع رسمى للجنة النقابية يحضره $\frac{2}{3}$ أعضائها . ويتأكد جيداً أعضاء اللجنة النقابية من أن الأسباب التى تقدمها الإدارة قائمة على أساس متين ومن أن العامل المقترح فصله قد أحيط تماماً بالاتهامات المقدمة من جانب الإدارة .

وترفض اللجنة النقابية رفضاً باتاً ، أية محاولة لفصل العامل بدون أسباب قوية ، وحتى فى حالات المخالفة الجسيمة للنظام فان اللجنة لاتوافق على الفصل إلا بعد استنفاذ الإجراءات النظامية والتأديبية الأخرى .

إذا وجدت اللجنة النقابية أن أسباب الفصل غير مقنعة، فإنها ترفض الموافقة ، وفى هذه الحالة فقرارها نهائى . ولا يمكن إعادة النظر فيه بواسطة الأجهزة النقابية الأعلى أو أية أجهزة أخرى .

إذا وافقت اللجنة النقابية على الفصل ، فإن للعامل المفصول أن يتظلم للقضاء فى خلال شهر . وينص القانون الجنائى فى الجمهوريات الاتحادية على معاقبة المديرين الذين يدانون باتخاذ قرارات الفصل غير القانونية . وبعد إعادة العامل المفصول إلى عمله بواسطة القضاء ، فإن المحاكم غالباً ما تلزم المدير بدفع التعويض للعامل من دخله الشخصى .

الفصـــل التـــاسـع

النشاط الثقافى والتربوى والرياضى

● كيف تنظم النقابات العمل الثقافى والتربوى ؟

تعتبر النقابات العمل الثقافى والتربوى كأحد مهامها الأساسية اليومية . وهذا العمل يهدف إلى غرس المثل والمبادىء السامية والإخلاص للوطن ولقضية الأممية الإشتراكية ، ومساعدة العمال على تحسين مستوى مهاراتهم وتطوير قدراتهم ومواهبهم .

والعمل الثقافى متعدد الجوانب من ناحية الشكل : والأساس التطوعى فيه فى ازدياد . ويوجد تحت تصرف النقابات شبكة واسعة من المراكز الثقافية — ١٩١,٠٠٠ نادى عمالى وقصر ثقافة وأكثر من ١١٠,٠٠٠ أركان حمراء (حجرات مخصصة لأغراض التعليم أو التسرية فى المعاهد والمصانع) .. الخ .

يساهم فى الوقت الحاضر ٧ مليون شخص فى النشاط الفنى للهواة . ويوجد فى كل نادى حلقات فنية عديدة واستوديوهات .. الخ . يشرف على توجيهها الفنانون الموهوبون والمتحمسون . وتدير النقابات مدارس لتدريب الهواة وقادة الحلقات الفنية . وتبذل كثير من المسارح الممتازة مثل مسرح موسكو الفنى ومسرح مالى ، رعايتها لحلقــات الهواة وتساعدهم على تحسين مستوياتهم فى التمثيل والعرض .

- كيف تنهض النقابات بالمستوى التعليمى والثقافى والمهنى العام ؟

أولى المؤتمر الثانى عشر للنقابات السوفيتية المنعقد فى عام ١٩٦٣ اهتماماً كبيراً للتعليم العام للعمال ولتدريبهم المهنى . وأكد على ضرورة اهتمام النقابات بتحسين المستويات الثقافية والفنية ، وعلى ضرورة التوسع فى شبكة المدارس الليلية للشباب — للعمال والمزارعين ، والأقسام الليلية وأقسام المراسلة فى المدارس الثانوية الفنية والمعاهد التعليمية العليا .. الخ .

ووضعت نقابات عدد كبير من المصانع هدفاً أمامها ألا وهو أن يحصل كل عامل ، فى خلال السنوات القليلة القـــادمة ، على التعليم الثانوى وأن يرفع من معارفة التكنولوجية والاقتصادية .

يحضر كثير من العمال فصولا ليلية بعد انتهاء فترة العمل ، وذلك ليس بالعمل السهل . ولكن توجد رغبة قوية للمعرفة عندهم . وتساعد الدولة نظام الدراسة لجزء من الوقت . ومن ثم فقد منح نظام عمل أسبوعى أقصر لجزء كبير من التلاميذ فى أمثال هذه الدراسات .

● كيف تشجع النقابات الرياضة والسياحة ؟

الرياضة والسياحة ذاتا شعبية واسعة فى الاتحاد السوفيتى ومشجعو الرياضة من مختلف الأعمار من الصغار ومتوسطى السن وحتى العجائز . ويمارس ملايين الناس الرياضة بشكل منتظم ويشتركون فى رحلات سياحية داخلية وخارجية .

نظمت اللجان النقابية فى المؤسسات ومشاريع البناء ٨٠,٠٠٠ ناديا رياضيا . ويبلغ عدد أعضاء الروابط النقابية

لرعاية الرياضة ٢٠,٥ مليون وأصبحت الألعاب الرياضية في متناول الجميع .

وتكرس النقابات اهتماماً كبيراً لألعاب الجمباز ويمارسها في الوقت الحاضر أكثر من ١٢ مليون فرد .

بذلت النقابات الكثير لتشجيع السياحة الجماعية .وأصبح في إمكان كل عامل القيام برحلات سياحية ، نتيجة لإنفاق الدولة للملايين الروبلات من أرصدة التأمينات الاجتماعية لعمل رحلات مجانية أو مخفضة الأسعار .

وأنشئت مجالس سياحية تحت إشراف المجالس النقابية . وحدثت زيادة سريعة في نوادي السياحة — كان عددها ١٢٦ في عام ١٩٦٠ وأصبح عددها ١,٥٠٠ بعد خمس سنوات .

وقدمت النقابات تسهيلات أساسية للسياحة الجماعية ، منها ٤٦٠ منزل سياحي في أجمل بقاع البلاد وأكثر من ٥,٠٠٠ معسكر سياحي ، وحوالي ٢,٠٠٠ منزل لهواة صيد الأسماك والقنص كما افتتح ٧,٠٠٠ محـــل لتأجير معدات السياحة في عام ١٩٦٦ .

يهدف مشروع السنوات الخمس الحالي إلى تحقيق توسع

سريع فى شبكة التسهيلات السياحية . واعتمد مبلغ ٣٢٥ مليون لهذا الغرض . وفى عام ١٩٧٠ سيكون فى مستطاع الفنادق السياحية أن توفر الراحة لعدد يزيد بنسبة ١٥٠ فى المائة عما قبل ، وسيتم افتتاح ٤ معسكرات سياحية جديدة .

● ما هى معسكرات الرواد ، ومن ينفق عليها ؟

تنظم المجالس واللجان النقابية معسكرات صيفية وشتوية للرواد من ١ – ٨ من التلاميذ الذين تتراوح أعمارهم بين ٧ ، ١٥ سنة . تقام مراكز العطلات للأطفال فى أكثر البقع جمالا – فى غابات الصنوبر ، وأدغال أشجار البتولا والسنديان وعلى سواحل البحيرات فى الغابات أو بالقرب من جسور الأنهار . وفى هذه المراكز توجد مكتبة ونادى وجميع أنواع الألعاب واللعب . ويقوم الأطباء برعاية صحة الأطفال والاهتمام بتقديم أطعمة مغذية لهم .

يزداد بسرعة عدد معسكرات الرواد وقد بلغ عددها فى عام ١٩٦٦ ما يوازى ٧,٠٠٠ معسكر . وفى عام ١٩٦٠ أوت هذه المعسكرات ٣,٣٠٦,٠٠٠ طفلا

وفى عام ١٩٦٦ ازداد العدد ووصل تقريباً إلى ٦ مليون وفى الفترة الأخيرة أقيمت معسكرات صحية للأطفال الضعفاء حيث أمضى فيها أكثر من ١٠٠,٠٠٠ طفل أجازاتهم السنوية وحصلوا فيها على العلاج .

يتم الانفاق على هذه المعسكرات من أرصدة الدولة للتأمينات الاجتماعية وميزانية النقابات وأرصدة المدخرات .

● هل تملك النقابات جرائد ومجلات خاصة ؟

تهتم النقابات السوفيتية اهتماماً كبيراً بصحافتها . وتلعب الصحافة النقابية دوراً عظيما فى تثقيف العمال وتحسين العمل النقابى ، وإظهار نقاط الضعف والنواقص فى الإنتاج والخدمات الاجتماعية والثقافية وحالات الخرق لقوانين العمل . ويدرك كل عامل أن الجريدة أو المجلة النقابية هى ظهر له فى الدفاع عن حقوقه .

ظهرت الجريدة اليومية ترود (العمل) منذ ٤٧ عاما وهى لسان حال المجلس المركزى للنقابات السوفيتية وتوزع مليونين . والجريدة تتناول الموضوعات مثل العمل فى الصناعة ومشاريع البناء والزراعة والمواصلات والمنافسة

الاشتراكية والنشاط الاقتصادى للنقابات ومشاركتها فى تخطيط الإنتاج وتحسين العلاج الصناعى والظروف المعيشية ورفع مستويات العمال المهنية والثقافية ، والمسائل المتعلقة بالحركة النقابية الدولية ... الخ .

وتخصص الجريدة حيزاً كبيراً لرسائل القراء وتجيب على أسئلتهم واستفساراتهم فى مسائل قوانين وتشريعات العمل وتعطى الجريدة أيضاً أهمية كبيرة للنواحى الرياضية وتنشر القصص والأشعار التى يكتبها العمال .

وتطبع النقابات إما منفردة أو بالاشتراك مع منظمات الدولة والمنظمات العامة عشر جرائد مركزية وأكثر من ٧٠ مجلة وصحيفة من بينها : مجلة المجلس المركزى للنقابات وهذه المجلة نصف شهرية (النقابات السوفيتية) ومجلات (نادى هواة الفن) و (التأمينات الاجتماعية ووقاية العمل) وتوجد مجلات خاصة بجمعية المخترعين والمبتكرين والمجلس المركزى للجمعيات العلمية والتكنولوجية هذا بالإضافة إلى المجلات التى تصدرها بعض اللجان النقابية المركزية .

وتوجد للنقابات دار النشر الخاصة بها وهى دار النشر النقابية التى تطبع مئات الكتب والكتيبات سنوياً : كتيبات

عن العمل النقابى وكتابات عن الحركة النقابية والعمالية العالمية وتاريخ للطبقة العاملة والحركة النقابية السوفيتية والروايات والمقالات عن حياة العمال السوفييت والكتب الأدبية والثقافية والكتب عن الرياضة والسياحة .

تساهم اللجان النقابية فى المؤسسات الصناعية الضخمة ومزارع الدولة الكبيرة فى نشر مايزيد عن ٥,٠٠٠ جريدة محلية التى تطبع منها أعداد ضخمة هذا بخلاف جرائد الحائط التى تكتب على الآلة الكاتبة أو تنسخ باليد .

وأكثر الأشكال انتشاراً فى الصحافة النقابية هى جرائد الحائط التى يوجد منها مئات الألوف . ويشترك فى إصدارها رؤساء التحرير والمحررون وملايين المراسلين المتطوعين من العمال والمستخدمين والمنشطين النقابيين .

ويهتم رؤساء التحرير بأن تكون هناك استجابة حقيقية لكل نقد ينشر ، وبأن يكون الرد على كل خطاب منشور محتويا على الاجراءات التى اتخذت استجابة له ، وفى هذا العمل تقدم اللجان النقابية المعونة والمساعدة .

الفصل العاشر

النقابات السوفيتية والحركة النقابية الدولية

● كيف يجرى تطوير الصلات الدولية للنقابات السوفيتية وتدعيمها ؟

كان لنين يؤكد دائماً على الجانب الشخصى فى إقامة الصلات مع العمال الأجانب. وتسعى النقابات السوفيتية لتطوير العلاقات الدولية مع النقابات فى البلاد الأجنبية فتناضل بلا كلل من أجل السلام العالمى وتدعيم وحدة البروليتاريا الدولية من أجل خلق جبهة موحدة قوية قادرة على الوقوف ضد قوى الرجعية والحرب. تؤمن النقابات السوفييتية بأن أحداث عالم اليوم وتطور حركة العمال الدولية ، قد جلبت إلى السطح وأبرزت أهمية الأممية البروليتارية .

تساهم النقابات السوفيتية بنشاط فى الاتحاد العالمى للنقابات وتربطها صلات النقابات فى أكثر من ١٠٠ بلد أجنبى .

وتتسع الصلات الدولية للنقابات السوفيتية وتزداد توثقاً

وتشجع تبادل زيارات الوفود والسياح والمعارض والأفلام والأدب النقابي .

والروابط الأخوية بين النقابات السوفيتية ونقابات البلدان الاشتراكية راسخة متينة ، والسمة المميزة لهذا التعاون هو التبادل الواسع للخبرات فى مجالات النشاط الاقتصادى والثقافى والتربوى ، مما يساعد النقابات على الوصول إلى حلول أفضل للمشاكل المشتركة .

تساند النقابات السوفيتية العمال فى البلدان الرأسمالية الذين يناضلون من أجل حقوقهم ومصالحهم وتسعى إلى توسيع التعاون مع النقابات فى جميع البلدان . وفى السنوات الأخيرة تدعم التضامن بين النقابات السوفيتية واتحاد العمل الفرنسى ، والاتحاد العام للعمل الإيطالى ، والمؤتمر النقابى لعموم الهند ، وغيرها من الاتحادات المنضمة إلى الاتحاد العالمى للنقابات .

كما توجد علاقات واسعة مع النقابات المنضمة إلى اتحادات دولية أخرى، وغيرها من المنظمات ذات الاستقلال الذاتى . وفى السنوات الأخيرة ، كان ٣/٤ الوفود النقابية من

البلدان الرأسمالية الزائرة للاتحاد السوفيتى من النقابات المنضمة إلى الاتحاد الدولى الحر للنقابات .

حافظت النقابات السوفيتية على صلات دائمة بالنقابات فى بريطانيا وفرنسا وإيطاليا وفنلندا واليابان وأقيمت صلات وثيقة مع النقابات فى النمسا وأستراليا وبلجيكا وألمانيا الاتحادية واسكانديناڤيا . وهذه الصلات تهدف تحقيق الوحدة فى النضال للحركة النقابية الدولية . ولهذا الهدف تسعى النقابات السوفيتية لإقامة التعاون مع المنظمات العمالية المركزية فى الولايات المتحدة وبريطانيا العظمى وكندا وألمانيا الاتحادية والسويد وغيرها من البلدان .

تؤيد النقابات السوفيتية بنشاط شعوب البلدان المستعمرة المناضلة من أجل التحرير الوطنى وتقدم كل نوع من أنواع المساعدة إلى العمال فى البلدان المتحررة حديثاً .

وتقدم النقابات السوفيتية تأييداً قوياً للنضال البطولى لشعب ڤيتنام فى نضاله العادل ضد العدوان الاجرامى للامبرياليين الأمريكيين . وفى مجال المساعدة ، أرسلت النقابات السوفيتية إلى النقابات الفيتنامية الأدوية والملابس والمواد الغذائية ، واشترك ملايين العمال النقابيين فى أسبوع

التضامن مع الشعب الفيتنامى البطل الذى انعقد فى الاتحاد السوفيتى بمبادرة من النقابات ؛ وجمعت فيه للشعب الفيتنامى التبرعات من النقالات وعربات الاسعاف والألوف من الدراجات وكميات ضخمة من الملابس والأطعمة .

وعندما ظهر وباء البوليو فى اليابان وأصيب به أطفال عمال كثيرين أرسلت النقابات السوفيتية معونة مالية إلى النقابات اليابانية لشراء الأدوية الضرورية بالإضافة إلى الأدوية التى قامت بارسالها . وبفضل هذه المعونة الأخوية تم إنقاذ حياة الآلاف من الأطفال .

حضر إلى الاتحاد السوفيتى بناء على دعوة من النقابات مئات من العمال من وفود مختلف البلدان للاطلاع على حياة الشعب السوفيتى . وتذهب الوفود السوفيتية إلى الخارج لإقامة صلات جديدة وتقوية الصلات القائمة ، ولنشر الحقيقة عن حياة الشعب السوفيتى وتطوير التضامن بين جميع الشعوب العاملة .

زار الاتحاد السوفيتى فى السنوات الأربع الأخيرة ١,٥٠٠ وفد نقابى من مختلف بلاد العالم وزار ٨٠٠ وفد نقابى سوفيتى ٥٠ بلداً أجنبيا .

● ما الذى تفعله النقابات السوفيتية لتطوير روح الأممية البروليتارية ؟

سعت النقابات السوفيتية على الدوام لإشاعة روح الأممية البروليتارية . ففى النوادى وقصور الثقافة والمكتبات والفنادق العمالية ، تقدم المحاضرات عن الأممية البروليتارية وعن الصداقة بين شعوب الاتحاد السوفيتى ، وعن نضال الشعوب العاملة فى البلدان الرأسمالية من أجل حقوقها ومصالحها الجوهرية ، وعن السلام وضد التحضيرات لحرب نووية مدمرة ، وعن الحركة النقابية الدولية . وأحد الجوانب الهامة لهذا العمل هو تنظيم المحاضرات والاجتماعات لاستقبال الأجانب البارزين من العلماء والشعراء والفنانين والكتاب بالإضافة إلى نشر الكتب والمواد التى توضح وتشرح نشاطاتهم .

تقدم الجرائد والمجلات النقابية السوفيتية إلى الشعب العامل البيانات والمعلومات الواسعة عن حياة العمال فى البلدان الأخرى وعن الحركة النقابية الدولية .

إنتهى

مطبعهٔ کوستانتینو ماس وشرکاه

- ما هى علاقة النقابة بالدولة ؟
- هل تخضع النقابة للحزب ؟
- هل هناك إلزام للعامل بالانضمام للنقابة ؟
- ما هو دور النقابات فى المنافسة الاشتراكية ؟
- هل يدفع العمال اشتراكات للتأمينات أو للمعاشات ؟
- كيف تسوى منازعات العمل ؟
- هل يمكن فصل العامل بدون موافقة نقابته ؟

فى صورة سؤال وجواب ، يقدم هذا الكتاب ردوداً على كثير من التساؤلات والاستفهامات حول التنظيم النقابى فى الاتحاد السوفيتى ، ويقدم معلومات تهم كل من مشتغل بالقضايا النقابية فى عالمنا العربى .



دار الثقافة الجديدة
٣٢ شارع صبرى أبو علم "جامع چركس سابقاً" ت : ٤٢٧١٨
القاهرة ج.ع.م

مطبعة كوستاتسوماس وشركاه